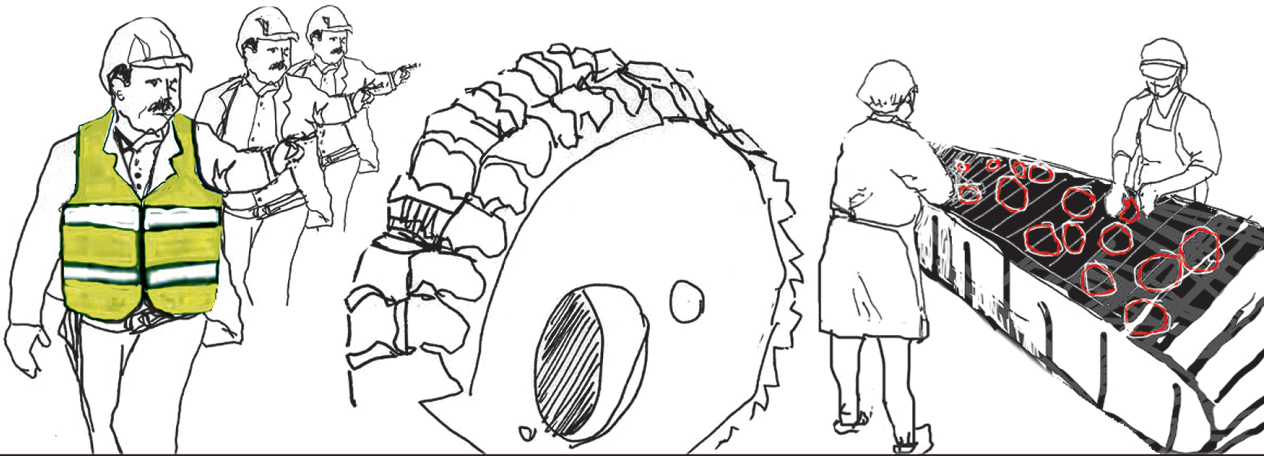


DERECHO LABORAL



Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva

Azucena Escudero Prieto

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Valladolid*

Prólogo de

Elías González-Posada Martínez

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Valladolid*



COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

TÍTULOS PUBLICADOS

Normas laborales y contratos colectivos, *Jesús Lahera Forteza* (2008).

Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo,
Milagros Alonso Bravo (2008).

El despido objetivo por necesidades de la empresa, *Lucía Martín Rivera* (2008).

La consideración conjunta de las contingencias y el principio de igualdad (en el Sistema español de Seguridad Social), *Antonio José Piñeyroa de la Fuente* (2008).

Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva, *Azucena Escudero Prieto* (2009).

COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

**PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES Y
DESCENTRALIZACIÓN
PRODUCTIVA**

Azucena Escudero Prieto

Universidad de Valladolid

Prólogo de

Elías González-Posada Martínez

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*



Madrid, 2009

© Editorial Reus, S. A.
Preciados, 23 - 28013 Madrid
Tfno: (34) 91 521 36 19 - (34) 91 522 30 54
Fax: (34) 91 531 24 08
E-mail: reus@editorialreus.es
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2009)
ISBN: 978-84-290-1565-2
Depósito Legal: Z. 2126-09
Diseño de portada: María Lapor
Impreso en España
Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales COMETA, S. A.
Ctra. Castellón, Km. 3,400 – 50013 Zaragoza

Fotocopiar ilegalmente la presente obra es un delito castigado con cárcel
en el vigente Código penal español.

*A Juan Carlos
Y a nuestro hijo Alberto*

PRÓLOGO

1. La presente obra trata de un universo complejo en una realidad velada, así podría haberlo dicho el filósofo francés Edgar Morin. Dos palabras clave se suceden en su título: prevención de riesgos laborales y descentralización productiva. Palabras que han acompañado al derecho laboral, al menos, durante los últimos veinte años, y que hoy aparecen perfectamente integradas en un único anillo del pensamiento jurídico.

Desde la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y a través de su artículo 24, se viene a regular la llamada coordinación de actividades empresariales. El centro de imputación jurídica es el de aquellas actividades empresariales desarrolladas en un mismo centro de trabajo, y donde el bien jurídico protegido es la tutela de la actividad productiva de cualquiera de las empresas sobre las condiciones de seguridad y salud. Tal es así cuando desarrollan su actividad laboral los trabajadores de otras empresas con las que la primera comparte un determinado centro de trabajo concertando determinados vínculos de cooperación empresarial. La aprobación del RD 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales trató de resolver los defectos localizados en la determinación de las obligaciones preventivas que el legislador inicialmente había diseñado.

No obstante lo anterior los problemas aplicativos se han venido sucediendo, y la Jurisprudencia es testigo de ello, resolviéndose, como es en el caso de la sentencia del Tribunal Supremo de 7 octubre 2008 (RJ 2008/6969) que lo decisivo, como ocurre también en otros supuestos, como en el caso de la empresa usuaria en el trabajo temporal, es el hecho de que el trabajo se desarrolle en muchos casos bajo el control y la inspección de la empresa principal, o en relación con lugares, centros de trabajo, dependencias o ins-

talaciones de ésta, y que además los frutos y consecuencias de ese trabajo repercuten en ella, produciéndose así una peculiar situación en la que participan los empleados del contratista, éste y también la empresa principal, situación en la que concurren conexiones e interferencias mutuas entre estas tres partes que en ella se encuadran, siendo 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 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.

2. El libro de la Doctora Azucena Escudero da cuenta de las dificultades que genera la aplicación de las reglas de tutela y responsabilidad en un escenario complejo, dinámico y abierto, resolviendo con la mejor técnica jurídica los distintos espacios en los que se localizan los problemas que ofrece la realidad social: la concurrencia de empresarios; la noción, titularidad, obligaciones y responsabilidad del centro de trabajo; la posición del empresario principal; los objetivos, medios e incumplimientos que caben producirse en la actividad coordinada; al igual que la habilitación normativa que contempla el legislador en el desarrollo de los derechos colectivos de autotutela, todo ello sin olvidar la peculiar situación de los trabajadores autónomos. Un elenco amplio de cuestiones claramente resueltas, y eficazmente desarrolladas con precisión.

La autora subraya el deber de cooperar en la constitución de la prevención de riesgos que regirá en el lugar de trabajo compartido, cumpliendo lo que el legislador dicta, evidenciando que lo relevante es el poder de disposición sobre el contrato de trabajo, y no sólo la relación laboral que pudiera estar constituida, de modo que queda destacada la posición del empresario titular del centro de trabajo como sujeto gestor de la organización de la actividad descentralizada. Por todo ello el centro de trabajo donde se aplican las reglas de la coordinación no es ya el espacio diferenciado del

que son titulares independientes los distintos empleadores, sino un centro de trabajo compartido.

Se destaca como en el ejercicio de su deber de vigilancia, el empresario principal ha de cumplimentar las principales manifestaciones de tal deber: de un lado, respecto al contratista y éste respecto al subcontratista, antes del inicio de la actividad, exigiendo por escrito la realización de la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, y el cumplimiento de las obligaciones de información y formación con los trabajadores; de otro, el empresario principal debe verificar que los contratistas que realizan su actividad en el centro de trabajo hayan establecido los medios de coordinación legalmente necesarios.

Asimismo, y por las razones apuntadas la autora defiende una interpretación amplia del concepto de propia actividad coherente con la interpretación de la legislación vigente en la materia. Se justifica tal planteamiento en que el presupuesto de la propia actividad no debe considerarse en los mismos términos que el que acaece en la norma laboral respecto a la responsabilidad por obligaciones salariales y de Seguridad Social, ya que en la protección de los riesgos laborales no es tan determinante la conexión entre la actividad de la empresa principal con la de la empresa contratista, y sí lo es la colaboración entre las mismas. Una colaboración que en las situaciones de concurrencia ha de afectar tanto la simultaneidad de la actividad empresarial, como también los supuestos de concurrencia sucesiva.

En todo caso como ha apreciado reiterada jurisprudencia se trata de determinar qué empresarios incumplieron sus obligaciones preventivas, siempre y cuando dicho incumplimiento esté en la cadena causal del accidente, de forma que han de ser declarados responsables solidarios los empresarios a los que sea imputable un incumplimiento que se encuentre en dicha cadena causal.

Se busca en fin por el legislador un equilibrio entre la tutela de la seguridad y la flexibilidad otorgada a las empresas en la descentralización productiva, donde la cooperación no sólo cabe comprenderla en términos productivos y organizativos, sino asimismo de prevención y tutela de la seguridad de los trabajadores.

En síntesis tienen entre sus manos una obra completa, y de excelente factura técnica, apreciación igualmente valorada por el Tribunal que juzgó la Tesis Doctoral, base del presente texto, presentada por la Profesora Azucena Escudero Prieto, que otorgó a la misma la calificación de Sobre-

saliente «Cum Laude», Tribunal presidido por el Profesor doctor Fernando Valdés Dal-Ré, y del que formaron parte los doctores Francisco Javier Gárate Castro, Ignacio García-Perrote Escartín, Juan José Fernández Domínguez, y María Luz Rodríguez Fernández.

Elías González-Posada Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

CAPÍTULO I

BREVE DESCRIPCIÓN DEL FENÓMENO DE LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

I. DELIMITACIÓN DEL TEMA OBJETO DE ESTUDIO

En el presente trabajo se analizan las conexiones e interferencias que en la descentralización productiva se producen entre las distintas empresas, actividades y sujetos que en ella se encuadran, cuando aquélla exige un desarrollo de la actividad productiva de manera coordinada en un mismo centro de trabajo donde prestan servicios trabajadores procedentes de al menos dos o más empresas. Estas relaciones, son las que posibilitan que una actuación incorrecta o negligente de alguno de los sujetos participantes cause daños al resto, incluso que esta actuación sea la determinante de la lesión que sufra el trabajador por el acaecimiento del accidente.

Por esta razón, las normas sobre prevención de riesgos laborales que contemplan la regulación jurídica del trabajo en la descentralización productiva coordinada, ordenan una cooperación de todos los sujetos participantes para la constitución del sistema de prevención de riesgos laborales de aplicación al centro de trabajo compartido, donde se produce esta concurrencia de distintas empresas y trabajadores en la ejecución de la actividad productiva. Para ello, se diseñan una serie de obligaciones en materia preventiva dirigidas a los distintos empresarios y trabajadores autónomos participantes. Se aborda en este trabajo que estas obligaciones están directamente relacionadas con los riesgos que cada uno aporta a la producción coordinada y con la capacidad que, asimismo, cada uno ostenta para su prevención y control.

El resultado, ha sido la creación de un mapa normativo donde se introduce el trazado de las diversas situaciones y de las distintas figuras configuradoras de la coordinación, con una regulación de los deberes que a cada uno corresponde en materia preventiva, por ostentar estos sujetos el título de empresario titular, empresario principal, empresario concurrente o trabajador autónomo y, ello, con el objeto de integrar un modelo de organización de la prevención de los riesgos laborales en la producción coordinada, que logre alcanzar un nivel de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales en el centro de trabajo donde se desarrolla el sistema productivo descentralizado equiparable al configurado jurídicamente para el sistema productivo unitario.

Se pretende, de este modo, efectuar un estudio de las distintas obligaciones normativas que constituyen en la actualidad la regulación normativa de la prevención de los riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales, que permitirán, asimismo, abrir el camino al señalamiento de las consecuencias jurídicas que su incumplimiento acarrea para el sujeto infractor.

Con carácter previo, me ocuparé del análisis de las transformaciones que la descentralización productiva ha introducido paulatinamente en el sistema productivo y, con ellas, la inevitable modificación del modelo de desarrollo de las relaciones laborales, ocasionando que las reglas básicas sobre las que se asienta el ámbito normativo preventivo se alteren. Por ello, me adentraré en la incidencia que en el ordenamiento jurídico preventivo han tenido estos cambios a lo largo del tiempo, originando que el legislador reaccione mediante la paulatina introducción en el ámbito preventivo de un marco jurídico ordenador que sirva para dar respuesta a las garantías que exige el derecho de los trabajadores a la protección de su seguridad y de su salud en el trabajo.

Este recorrido provocará que una vez realizada la delimitación jurídica de la materia que ocupa este estudio, incida, a continuación, en el análisis de los requisitos necesarios incorporados al art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para la aplicación del supuesto de hecho contenido en esta disposición que se constituye en la norma básica ordenadora de la prevención de riesgos laborales en la coordinación de actividades empresariales.

Posteriormente, se procede al estudio de las reglas que ordenan la prevención de riesgos en estos supuestos de coordinación, analizando

las diversas situaciones que contempla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la delimitación que de las mismas se ha llevado a cabo tras su desarrollo reglamentario por el RD 171/2004, de 30 de enero, así como de los diferentes sujetos llamados a su aplicación. Por ello, centraré el estudio en la ordenación de la prevención de riesgos laborales en la coordinación de actividades empresariales. Su examen, se estructura partiendo de la delimitación de las obligaciones que en materia preventiva tienen los distintos sujetos empresariales participantes en la concurrencia, distribuyéndose estos deberes de actuación preventiva en función del título que ostentan las empresas en correlación con el ámbito material y subjetivo en el que se desarrolle la actividad coordinada, ocupándome de examinar la repercusión que el deber de coordinación obtiene en las situaciones de concurrencia a las que se refiere la Ley de Prevención.

Tras el planteamiento general de cuantas cuestiones afectan a la organización de la prevención en el centro de trabajo compartido, se acomete seguidamente el estudio de los derechos colectivos de la prevención de riesgos laborales, analizándose aquí la relevancia que alcanza la participación de dimensión colectiva de los trabajadores en los supuestos de coordinación.

Finalmente, se aborda la afectación que la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales tiene en los trabajadores autónomos, como sujetos participantes en la actividad coordinada cuando ejecutan su actividad profesional junto a trabajadores asalariados.

II. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la subcontratación¹ ha sido contemplado por el ordenamiento jurídico como un negocio jurídico privado que, en principio,

¹ Expresión utilizada en sentido económico, más amplio que el jurídico, limitado aquel a la «descripción de actos jurídicos singulares», entendiéndose la subcontratación como la organización de la producción a través de la «conexión o articulación de actividades de distintas empresas en el sistema productivo». Cfr. MARTÍN VALVERDE, A.: «La protección jurídica del trabajo en contratas: delimitación de los supuestos de hecho», Cuadernos de Derecho Judicial, Tomo XXII, 1994, p. 107. O, como «un determinado modo de organización del trabajo por coordinación de actividades parciales rea-

incumbe a las empresas. Esta afirmación, no puede servir para alejarnos del fin básico integrador del núcleo que inspira la normativa vigente en los distintos ámbitos normativos materiales reguladores del trabajo en la descentralización productiva, que se dirige a garantizar derechos laborales de los trabajadores que se ven afectados por los riesgos que para el desarrollo y ejecución del contenido del contrato de trabajo lleva implícito el trabajo en la descentralización productiva. Lo cierto es que la externalización de la producción entraña peligros que pueden afectar a los derechos de los trabajadores que participan en la misma, a pesar de la existencia de un marco normativo regulador dirigido al otorgamiento de garantías para los trabajadores que prestan sus servicios en este modelo productivo.

Igual de cierto es que este derecho abarca implícitamente la libertad de las organizaciones empresariales para organizar la actividad productiva, y que esta libertad puede derivar en la posibilidad de utilizar las contratas y subcontratas de obras y servicios u otro tipo de contratos como instrumentos jurídicos de la descentralización productiva. De hecho, el ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición que, con carácter general, impida al empresario recurrir a la subcontratación² mediante la celebración de contratos civiles o mercantiles con otra empresa, como técnica de descentralización productiva³. Pero, no es menos cierto que la legislación que instauro el régimen jurídico regulador de la descentralización productiva se erige en la protectora del tra-

lizadas por distintas unidades productivas», lo que caracteriza a la subcontratación es «la fragmentación de un ciclo productivo o de un conjunto de actividades en elementos técnicamente homogéneos, en vista a su ensamblaje o utilización posterior por la empresa que asume la integración del conjunto». Cfr. MARTÍN VALVERDE, A.: «Protección jurídica del trabajo en contratas: la norma y la realidad normada», DL, n.º 68, 2003, vol. II, p. 17.

² De ahí, que se hayan sentido voces dirigidas a proclamar la actuación del Derecho del Trabajo para limitar la flexibilidad externa y controlar su abuso, véase SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: «Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral», RL, 1989, T. I, p. 127.

³ En relación con la ausencia de limitación normativa dirigida a impedir al empresario la posibilidad de recurrir a la subcontratación, véase MONEREO PÉREZ, J.L. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: Dimensión laboral de la contratación y subcontratación empresarial, Comares, Granada, pp. 9-11.

bajo asalariado en este modelo de organización empresarial, y lo hace mediante la fijación de determinadas obligaciones y responsabilidades derivadas de su incumplimiento, dirigidas a los distintos sujetos empresariales participantes en la misma con el objeto de garantizar los derechos laborales, de seguridad social y de salud laboral de los trabajadores afectados.

La base de la descentralización productiva, viene sustentada en dos pilares. El primero, se centra en la necesidad que tienen las empresas de mantener una continua innovación tecnológica que provoca la reestructuración permanente del proceso productivo para adaptarlo a las exigencias demandadas por el mercado que, paralelamente, se encuentra en constante proceso de renovación. El segundo, en la permanente búsqueda de métodos que en el ámbito laboral les permita una rápida adaptación a estas necesidades de cambio. La fórmula utilizada para lograr esta adaptación se basa en la reorganización del proceso productivo y en la reducción constante de costes fijos, entre los que destaca el que afecta drásticamente a la plantilla de trabajadores que forma el personal asalariado de las empresas.

La consecuencia que provoca la firme reestructuración del proceso productivo ha sido la creación de modelos de organización de la actividad empresarial y de relaciones laborales nuevos, donde la estructuración jerárquica de la empresa y la división de tareas, características del modelo industrial, han desaparecido para permitir el paso a estructuras flexibles donde se da valor a la capacidad de adaptación. El establecimiento de un trabajo flexible, adaptable empresarialmente a las exigencias del mercado, requiere prestación de servicios mediante relaciones laborales de carácter temporal o, cuando ello es posible, ajenas al contrato de trabajo⁴.

⁴ Sobre la subcontratación como técnica de descentralización productiva, véase BAYLOS GRAU, A.: «La información trimestral sobre previsiones de contratación y supuestos de subcontratación. Algunas reflexiones», RT, n.º 100, 1990, pp. 357-358; MARTÍN VALVERDE, A.: «La información al personal sobre subcontratación y sobre previsiones de empleo», RT, n.º 100, 1990, p. 640; MONEREO PÉREZ, J.L.: Los derechos de información de los representantes de los trabajadores, Civitas, Madrid, 1992, pp. 483-484; CRUZ VILLALÓN, J.: «Outsourcing y relaciones laborales» en AAVV, Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso

La subcontratación de obras y servicios representa por excelencia el mecanismo más extendido entre las empresas a la hora de llevar a cabo la descentralización productiva. A pesar de esta realidad, no debemos perder de vista que en la actualidad la acción descentralizadora empresarial empieza a presentar una creciente estructura compleja, integrada por relaciones que vienen a formalizarse mediante una múltiple variedad de contrataciones mercantiles, caracterizadas porque en la mayoría de los supuestos no se someten a ningún modelo de contrato que haya sido diseñado previamente por el ordenamiento jurídico⁵. Esto, provoca que las relaciones contractuales entre las empresas dirigidas a la externalización de parte o partes de su actividad productiva se muestren cada día más formalizadas mediante la utilización de contratos atípicos, regulados exclusivamente por la autonomía de la voluntad de las partes⁶. Las contrataciones y subcontratas de obras y servicios han dejado de ser utilizadas únicamente para tareas consideradas dentro de lo que constituye la actividad productiva de la empresa como auxiliares, para convertirse en una técnica descentralizadora que alcanza a toda la actividad productiva, incluso a aquellas tareas que integran el propio núcleo del objeto social de la organización empresarial⁷.

Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2000, p. 297; MONEREO PÉREZ, J.L. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: Dimensión laboral de la contratación..., op. cit., p. 6.

⁵ Sobre la complejidad que en la actualidad presentan las relaciones interempresariales y los distintos mecanismos de filialización seguidos por las empresas como estrategia de organización empresarial, véase BAZ RODRÍGUEZ, J.: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo, Comares, Granada, 2002, pp. 11-35; MORENO GENÉ, J.: Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable, Tecnos, Madrid, 2003, especialmente pp. 27-92.

⁶ En este sentido, MORALES ORTEGA, J.M.: «Las relaciones interempresariales como fuente de la relación laboral», en *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, M.^a Fernanda Fernández (coord), Trotta, Madrid, p. 93.

⁷ La contratación exterior ha dejado de ser coyuntural para convertirse en estructural, esto provoca que los trabajadores externos ocupen un lugar junto a los trabajadores que han sido contratados directamente por la empresa, como dice BLAISE, H.: «A la frontière du licite e de l'ílicite: la fourniture de main-d'oeuvre», DS, n.º 5, 1990, p. 418. En palabras de ESCUDERO RODRÍGUEZ: La subcontratación ha dejado de ser una excepción, una patología y se ha convertido en una norma general de actuación empresarial, véase ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Subcontratación productiva

La descentralización de la producción desarrollada mediante la cooperación de distintas empresas operando en un mismo centro de trabajo, provoca que la gestión de la propia actividad objeto de producción sea cada día más compleja. Esta complejidad, crece a medida que se produce un incremento de unidades empresariales independientes entre sí concurriendo en la elaboración de las tareas mediante trabajadores desplazados a un área de trabajo común. Las distintas unidades empresariales participantes en la elaboración y ejecución de la actividad descentralizada, aunque, en principio, son jurídicamente independientes, precisan una mínima coordinación entre ellas para lograr el objetivo productivo. Esta necesidad de coordinación se traduce en un conjunto de obligaciones hacia las distintas empresas impuestas normativamente en materia de prevención de riesgos laborales, que van dirigidas, básicamente, a diseñar y controlar las medidas preventivas precisas que requiera la totalidad de operaciones realizadas en el lugar de trabajo donde se desarrolle la cooperación empresarial. Con ello, se persigue el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro para los trabajadores de las distintas empresas que prestan sus servicios compartiendo el mismo lugar de trabajo, en el que se implicará a todos los sujetos participantes en el mismo.

y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en AAVV., Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, MTAS, Madrid, 2002, p. 69. En torno al alcance que ha experimentado la expansión de la descentralización productiva, véase GODINO REYES y SAGARDOY DE SIMÓN, I.: «Contrata y subcontrata de obras y servicios. La cesión de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal, CISS, Valencia, 1998, p. 11; DEL REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.: «Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral», RL, Tomo II, 1999, pp. 24-27.

ÍNDICE

PRÓLOGO	7
CAPÍTULO I. BREVE DESCRIPCIÓN DEL FENÓMENO DE LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA	11
I. DELIMITACIÓN DEL TEMA OBJETO DE ESTUDIO	11
II. INTRODUCCIÓN	13
III. EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO MEDIDA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO	18
1. La producción industrial como origen del riesgo laboral	18
2. La intervención del Derecho del Trabajo para la protección del riesgo laboral	22
IV. TRANSFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA ..	29
1. Manifestaciones sociales, económicas y jurídicas del cambio ..	29
2. Alteraciones en el modo y en la forma de prestar la actividad laboral	36
3. Hacia un modelo flexible de producción	42
4. Delimitación de las partes de la relación laboral	50
4.1. El trabajador en la descentralización productiva.....	50
4.2. El empresario en la descentralización productiva	56
V. REGULACIÓN PROTECTORA DEL TRABAJO EN LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA	64
1. El marco jurídico regulador inicial	64
2. Regulación actual	70
2.1. El papel de la negociación colectiva en la regulación de la seguridad y salud en la descentralización productiva	75

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 24 LPRL	81
I. INTRODUCCIÓN	81
II. EL CENTRO DE TRABAJO	83
1. Conexión entre los elementos locativo y espacial como definidores del centro de trabajo	85
2. La esencialidad del elemento locativo en la normativa preventiva reguladora de la descentralización productiva	87
III. CONCURRENCIA DE DOS O MÁS EMPRESAS	93
1. La tipología empresarial de los sujetos participantes	94
2. La justificación de la diversidad de sujetos empresariales configurados por el art. 24 LPRL	97
IV. TITULARIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO	102
1. La necesaria delimitación del concepto de centro de trabajo para identificar al titular del mismo	102
2. La necesaria asimilación del concepto de titularidad del centro de trabajo con el propio de centro de trabajo para identificar las distintas categorías de empresario incorporadas en el art. 24 LPRL	107
2.1. La relación existente entre la vinculación jurídica que une a las empresas concurrentes y el centro de trabajo para determinar su titularidad	110
2.1.1. Organización de la concurrencia a través del negocio jurídico de la contrata	110
2.1.2. Organización de la concurrencia al margen del negocio jurídico de la contrata	112
V. LA CATEGORÍA DE EMPRESARIO PRINCIPAL. ELEMENTOS EXIGIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL ART. 24.3 LPRL	114
1. El negocio jurídico de la contrata	114
1.1. La delimitación de las modalidades contractuales en el término contrata	117
1.2. La delimitación del concepto de contrata en la normativa preventiva	122
1.3. Los nuevos conceptos introducidos por la norma preventiva al margen de la relación contractual empresarial.....	130
2. El concepto de propia actividad.....	134
2.1. Criterios utilizados para identificar la propia actividad ...	138
2.2. Corrientes interpretativas. La difícil justificación en prevención de riesgos laborales del casuismo interpretativo dado al concepto de «propia actividad».....	139
2.2.1. Interpretación amplia del concepto de «propia actividad» atribuyéndolo a «actividad normal»	139
2.2.2. Interpretación restrictiva. Identificación de propia actividad y misma actividad	144

2.2.3. La postura actual introducida por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina. La limitación definitiva del caudal de actividades que integran el concepto de propia actividad	146
2.3. La necesidad de introducir un concepto de propia actividad en prevención de riesgos laborales	151
VI. EL DEBER DE INFORMACIÓN CONTENIDO EN EL ART. 24.4 LPRL	156
1. Requisitos necesarios para la aplicación del art. 24.4 LPRL ..	156
1.1. La condición de empresa principal del comitente	156
1.2. Desarrollo del trabajo fuera del centro de trabajo propiedad de la empresa principal	162
1.3. Utilización por el trabajador de los útiles de trabajo del comitente	162
2. Obligaciones del empresario principal	163
3. Incumplimiento del deber contenido en el art. 24.4 LPRL	164
CAPÍTULO III. OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LOS SUJETOS PARTICIPANTES EN LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL	167
I. INTRODUCCIÓN	167
II. OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS CONCURRENTES	172
1. El deber de información derivado de la cooperación	173
1.1. La difícil concreción del ámbito material y del sujeto responsable de la información dentro de la pluralidad	173
2. Cumplimiento de las informaciones e instrucciones dadas por el empresario titular del centro de trabajo	182
3. Comunicación a sus trabajadores de la información y/o de las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.....	185
III. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO	189
1. Diversificación de obligaciones en función de la participación de trabajadores propios en la concurrencia	192
2. Alcance del deber de coordinación por la posición que ocupe el titular del centro de trabajo en la concurrencia	199
3. Empresario titular sin trabajadores en la concurrencia	205
3.1. El deber de información	205
4. Empresario titular que ocupa a trabajadores propios en la concurrencia	207
4.1. El deber de información	207
4.2. El deber de instrucción	208
IV. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO PRINCIPAL	211
1. Alcance del deber de vigilancia	213

2. Contenido material y subjetivo del genérico deber de vigilancia del empresario principal en el entorno del centro de trabajo	217
3. Obligaciones previas al inicio de la actividad	222
4. Control del cumplimiento de los deberes de información y formación	225
5. El establecimiento de los medios de coordinación por las empresas contratistas	227
CAPÍTULO IV. EL DEBER DE COORDINACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONCURRENCIA	237
I. INTRODUCCIÓN	237
II. OBJETIVOS DE LA COORDINACIÓN	238
1. La base de su establecimiento	238
2. Niveles de actuación en los que se sitúan los objetivos de la coordinación	240
2.1. Nivel básico anterior a la concurrencia	240
2.2. Nivel básico en la concurrencia	245
2.3. Nivel específico en la concurrencia	246
III. EL ESTABLECIMIENTO DE LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN	248
1. Criterios que deben considerarse para su establecimiento	248
1.1. El grado de peligrosidad de las actividades concurrentes	248
1.2. Volumen de trabajadores en el centro de trabajo y duración de la concurrencia	252
2. Momento para su establecimiento	254
3. Iniciativa para su establecimiento	255
IV. LA ACTUALIZACIÓN DE LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN. PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA MISMA	258
1. El sujeto obligado a realizarla	258
2. Las dificultades que presenta la realización del necesario seguimiento de la actividad preventiva	261
V. RELACIÓN DE MEDIOS DE COORDINACIÓN DISPUESTOS POR EL LEGISLADOR	267
1. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes y la impartición de instrucciones	268
2. La celebración de reuniones entre las empresas o entre éstas y los representantes específicos en prevención de riesgos laborales	270
3. El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención	271
4. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes	272

4.1. Modalidades de presencia de recursos preventivos ordenados en el marco normativo preventivo	275
4.2. Alcance de la expresión normativa «recursos preventivos»	276
4.3. Alcance de la expresión normativa «modificación o agravación de riesgos en la concurrencia»	280
4.4. La articulación normativa de la obligatoria presencia de recursos preventivos y el coordinador de seguridad	284
5. Especial referencia a los servicios de prevención mancomunados como mecanismo preventivo común para la concurrencia	291
5.1. Requisitos para la constitución del SPM en los supuestos de concurrencia	292
5.2. Naturaleza del servicio de prevención mancomunado	295
5.3. Las garantías de eficacia y operatividad que debe cumplir el SPM	299
5.4. El acuerdo de constitución del SPM en los supuestos de concurrencia	301
6. El coordinador de seguridad	304
6.1. Identificación del sujeto al que corresponde la designación del coordinador de seguridad en la concurrencia	309
6.2. Sujetos que pueden ocuparse de la actividad de coordinación en la concurrencia	311
6.3. Funciones propias del coordinador en la concurrencia	313
VI. INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE COOPERACIÓN Y DE COORDINACIÓN	324
CAPÍTULO V. DERECHOS COLECTIVOS EN LOS SUPUESTOS DE CONCURRENCIA	335
I. INTRODUCCIÓN	335
II. LA ORDENACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS POR EL RD 171/2004 EN LOS SUPUESTOS DE CONCURRENCIA	337
1. Alcance de la dimensión colectiva de la prevención de riesgos laborales diseñada por el RD 171/2004	337
2. La distribución de competencias de los órganos representativos de los trabajadores contenida en el RD 171/2004	340
3. Particularidades que presenta la ordenación de los derechos colectivos por el RD 171/2004	342
III. EL DERECHO DE INFORMACIÓN ANTE LA CONCERTACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS	345
1. Los sujetos destinatarios del derecho de información	347
2. Los sujetos obligados a otorgar la información	355
3. Delimitación del negocio jurídico objeto del derecho de información	356

4. Momento para facilitar la información	359
5. Documentación de la información: el libro registro.....	362
IV. EL DERECHO DE CONSULTA EN LOS SUPUESTOS DE CON- CURRENCIA	369
1. Los sujetos destinatarios del derecho de consulta	369
2. Los sujetos obligados a facilitar el derecho de consulta	372
3. Ámbito objetivo del derecho de consulta	373
4. Momento para realizar la consulta.....	374
V. FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA TITULAR EN LOS SUPUESTOS DE CONCU- RRENCIA	375
VI. FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS SUPUESTOS DE CONCURRENCIA	379
1. El comité de seguridad y salud intercontratas	380
VII. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DEL ART. 42.6 Y 42.7 ET EN CUESTIONES RELATIVAS A LAS CONDICIONES DE EJE- CUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL	382
 CAPÍTULO VI. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE PRE- VENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS	 389
I. PLANTEAMIENTO PREVIO. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA	389
II. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES AL TRABAJO AUTÓNOMO	400
III. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LA NOR- MATIVA PREVENTIVA.....	411
IV. LOS MECANISMOS DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	416
1. La aplicación del contenido de los convenios colectivos en mate- ria preventiva a los trabajadores autónomos	420
V. LA FUNCIÓN DE SUJETO PROTECTOR DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA PRE- VENTIVA	427
1. El origen de la exigencia legal del cumplimiento de obliga- ciones preventivas por el trabajador autónomo	433
2. La aplicación del deber de coordinación a los trabajadores autó- nomos.....	436
2.1. Alcance del deber de coordinación para los trabajadores autónomos	436
2.1.1. Concurrencia de trabajo autónomo y trabajo depen- diente	436
2.1.2. Concurrencia de trabajo autónomo	441

2.2. Medidas preventivas a adoptar por el trabajador autónomo en los supuestos de concurrencia	448
2.2.1. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva	449
2.2.2. El deber de información derivado de la cooperación	450
2.2.3. Cumplimiento de las instrucciones dadas por el empresario titular del centro de trabajo	451
2.2.4. El establecimiento de los medios de coordinación.. ..	452
2.2.5. Comunicación a sus trabajadores de la información recibida por el empresario titular del centro de trabajo	455
2.2.6. La vigilancia del empresario principal	456
2.3. Incumplimiento por el trabajador autónomo de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales ..	457
VI. LA FUNCIÓN DE SUJETO PROTEGIDO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA	460
1. Mecanismos jurídicos existentes para el reconocimiento de derechos al trabajador autónomo en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales	460
2. La responsabilidad empresarial por incumplimiento del deber preventivo	471
CONCLUSIONES	475
BIBLIOGRAFÍA	487

