



INTERACCIÓN EMPRESARIAL Y DEBER PLURAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se analiza en este trabajo el régimen jurídico actual de la que cabe denominar interacción empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, esto es, el deber plural de seguridad y salud en el trabajo derivado de la incidencia de la actividad productiva de una o varias empresas en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de otra u otras empresas entre las que pueden existir múltiples vínculos, de hecho o de derecho, interempresariales.

Desde una óptica esencialmente prevencionista de la seguridad y salud en el trabajo, y adoptando una definición amplia y laxa, el Convenio OIT núm.155 de 1981, artículo 17, impuso un «deber de colaboración» a las «empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo». La Recomendación OIT núm.164 de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores, art.11, afirmó ese deber de colaboración «sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y seguridad de sus propios trabajadores» y delimitó los objetivos que debían alcanzarse a través de ese deber, intentando concretar las obligaciones empresariales en su art.16.

Del mismo modo, en el ámbito de la Unión Europea, la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, dispuso en su artículo 6º.4 que, «sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutua-

Por **YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA**. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid. sanuran@der.ucm.es.

JUAN GIL PLANA. Letrado de la Administración Local, profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.

mente de dichos riesgos e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes».

Parece que la Directiva adopta como criterio aplicativo la concurrencia de trabajadores de varias empresas y el locativo de «lugar de trabajo»; no especifica el vínculo o relación interempresarial (por tanto, puede ser una mera relación de hecho o relación jurídica); y desglosa el deber «plural» de seguridad y salud en un deber general de cooperación y unos deberes complementarios o específicos (coordinación, información mutua e información a trabajadores y representantes) de los empresarios concurrentes.

Con fundamento en las normas internacional y comunitaria antes citadas, el legislador español introdujo el artículo 24 en la LPRL bajo la rúbrica confusa de «coordinación de actividades empresariales». Desde la entrada en vigor de la LPRL se achacaba al precepto legal falta de concreción de sus elementos básicos o fundamentales, del contenido de los deberes que impone a los empresarios y trabajadores autónomos implicados, de la interconexión entre sus diferentes apartados, y se requería, más que un desarrollo reglamentario, una modificación legislativa que lo completase. No obstante, la opción legislativa fue otra y, en virtud de lo dispuesto en su apartado 6º (introducido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales), se encomienda al Gobierno el desarrollo de las «obligaciones previstas en este artículo». Desarrollo que tuvo lugar a través del RD 171/2004, de 30 de enero, que sólo parcialmente responde a los requerimientos de concreción del precepto legal, contemplando sólo alguno de los supuestos básicos de «coordinación» que se establecen en el art.24 LPRL, en concreto, aquellos que se fundamentan en la concurrencia de actividades empresariales (no tanto en la concurrencia de trabajadores) en un mismo centro de tra-

bajo; utilizando conceptos jurídicos indeterminados que dificultan su aplicación práctica (Informe Durán); y, por último, delimitando tan ampliamente a veces las obligaciones de los empresarios implicados que ello puede generar, como casi unánimemente ha reconocido la doctrina, una válvula de escape a la efectiva aplicación de las obligaciones preventivas legales.

Concepto y fundamento de la «coordinación de actividades empresariales»

El artículo 24 LPRL no define qué es o debe entenderse a los efectos preventivos en materia de seguridad y salud en el trabajo por «coordinación de actividades empresariales», limitándose a establecer unas mínimas reglas para cada una de las diferentes situaciones que contempla en sus distintos apartados.

Intentando reconducir los diferentes supuestos que acoge el precepto legal a un rasgo o nota común entre ellos, y desde la perspectiva única de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, su finalidad es determinar o establecer las reglas de colaboración entre los empresarios (y entre éstos y los trabajadores autónomos) para garantizar a sus trabajadores respectivos la prevención y protección de los riesgos laborales cuando la actividad de una o varias empresas incide o puede incidir en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de otras empresas debido a muy diversas formas de interacción empresarial.

Sin duda son muchas y muy variadas las causas de incidencia de la actividad productiva de una empresa en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de otra u otras porque, en definitiva, pueden ser muy variados los vínculos de interacción empresarial. Pero ni el

precepto legal, ni menos su desarrollo reglamentario, contemplan todos los supuestos imaginables de cooperación o interacción empresarial, si por tal entendemos en este contexto todas aquellas nuevas formas de organización de la actividad productiva empresarial, tales como uniones de hecho entre empresas para confluir en una finalidad común productiva; descentralización productiva en sentido objetivo (contrata y subcontrata de obras y servicios, gestión de servicios públicos, concesiones administrativas...); descentralización productiva en sentido subjetivo o contrata de mano de obra (Empresas de Trabajo Temporal); contratos de falso suministro, cesión o arriendo de parte de la superficie para la comercialización de bienes o prestación de servicios incardinados en el propio ciclo productivo o comercial; contrato de franquicia, etc. Esto es, supuestos en los que hay los que podríamos denominar acuerdos o negocios de cooperación o colaboración empresarial de muy diverso signo.

¿A todos estos supuestos refiere la colaboración preventiva empresarial prevista en el artículo 24 LPRL? La respuesta es negativa, según se deduce de una interpretación sistemática de todos sus apartados y del precepto en el conjunto de la LPRL. En efecto, si el art.24 LPRL pretendiera la regulación de la colaboración empresarial preventiva plural en todos los supuestos de interacción empresarial, debería haber incluido la descentralización productiva subjetiva derivada de la cesión de trabajadores a través de las ETT, supuesto en el que hay una concurrencia de trabajadores de varios empresarios (los de la empresa usuaria y los de la ETT) en un mismo centro de trabajo (el de la empresa usuaria), pero no hay concurrencia de actividades empresariales en un mismo espacio físico de trabajo. Este supuesto, decíamos al margen de los previstos legalmente como «coordinación de actividades empresariales», se regula en el artículo 28 de la LPRL.



De otro lado, y centrándonos en los supuestos que contempla el art.24 LPRL, en conexión con su desarrollo reglamentario, la colaboración empresarial preventiva no parece requerir en todo caso la concurrencia física de los trabajadores de todas las empresas en un mismo espacio físico, sin que, por otro lado, pueda extraerse del precepto legal como elemento o rasgo definitorio de la colaboración empresarial preventiva la coincidencia en un mismo espacio físico de trabajo de varias empresas. Dicho de otra forma, la opción legal es a favor de la colaboración preventiva empresarial derivada de muy diferentes supuestos de interacción entre las empresas, de la que puede derivarse, en unos casos, concurrencia espacial de actividades empresariales y/o de trabajadores de estas empresas, y en otros, estar ausente la concurrencia o coincidencia espacial propiamente dicha.

No obstante ser ésta la opción legal, el desarrollo reglamentario del artículo 24

La LPRL no define qué es la coordinación de actividades empresariales, pero la perfila como la colaboración interempresarial en prevención y protección de riesgos laborales

LPRL restringe su ámbito de aplicación a los supuestos de concurrencia espacial de actividades empresariales; siendo ésta el fundamento de la «coordinación» de las obligaciones preventivas empresariales, tal y como se desprende del art.3º RD, que, entre otros, explicita como objetivos de la norma reglamentaria «el control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo» y «la adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención». Dicho de otra forma, la norma reglamentaria identifica la coordinación empresarial preventiva con la coincidencia de empresarios en un mismo centro de trabajo sin que sea necesario que el empresario obligado en materia de prevención «plural» de riesgos laborales aporte trabajadores que concurren con los de otros empresarios en un mismo centro de trabajo.

De lo dicho se desprende que el precepto legal bien pudiera haberse rubricado como «colaboración interempresarial en prevención y protección de los riesgos laborales» o acción preventiva plural en materia de seguridad y salud en el trabajo; sin hacer alusión así a un aspecto o deber específico de esa acción preventiva plural, como es la coordinación. Entre otras razones porque, como después se verá, no en todos los supuestos descritos en el precepto legal hay coordinación en sentido estricto.

Elementos básicos de la «coordinación de actividades empresariales»

Son tres los elementos básicos sobre los que gira el art.24 LPRL; a saber, centro de trabajo, titular del centro de trabajo y empresario principal.

En primer lugar, la expresión «centro de trabajo», utilizada por el precepto legal en varios de sus apartados, no se define en el art.24 LPRL, surgiendo la duda de si debía interpretarse en sentido restrictivo, formal, esto es, identificado con el concepto propuesto en el art.1º.5 ET («unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral»), o por el contrario, debía interpretarse en sentido amplio «locativo». Con fundamento en los fines preventivos que persigue el citado precepto de la LPRL y de conformidad con lo previsto tanto en el Convenio núm.155 OIT como en la Directiva Marco (que refieren al lugar del trabajo), como así mismo en la Recomendación núm.164 OIT (conforme a la que el lugar de trabajo «abarca todos los sitios donde los trabajadores deban permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador»), la doctrina y la jurisprudencia defendieron un concepto amplio de centro de trabajo. En este sentido, por ejemplo, se identificó como centro de trabajo a estos efec-

tos el exterior de una nave donde, a falta de espacio específico en el interior, se realizaron los trabajos de descargas (STSJ Cataluña 7 marzo 2002), o una instalación en el campo y al aire libre siempre que se trate de «área geográfica de la propia actividad de la empresa, en donde se hallan los materiales (postes, conductores, cables) que son propiedad o están a su disposición, mediante los cuales realiza aquélla y cuya conservación y mantenimiento le corresponde» (STS 11 mayo 2005, Rec.u.d. 2291/2004). Advertiendo para el supuesto concreto de contratas y subcontratas que si «no se trata de una instalación propia de la empresa principal haya efectiva presencia de la misma en el lugar de trabajo» (STSJ Aragón de 5 de abril 2001, Rec. 480/2000).

No parece que haya una correspondencia exacta entre la acepción (o acepciones) que del centro de trabajo se desprende del precepto legal y la acepción que del mismo asume el RD 171/2004. La norma reglamentaria, con clara inspiración en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (que considera incluidos los «servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores»), al definir el centro de trabajo (art.2º) lo limita o reduce a «cual-

quier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo», sin que exija –a diferencia de la Recomendación núm.164 OIT– que se hallen bajo el control directo o indirecto del empleador y omitiendo cualquier referencia a la actividad laboral organizada que haya de desarrollarse en ese ámbito o espacio geográfico donde se producen o identifican los riesgos. Por el contrario, del artículo 24 LPRL se deduce un significado múltiple de centro de trabajo, dependiendo de los diferentes supuestos que engloba: por un lado (apartado 1º), se opta por un criterio meramente locativo (equivalente a lugar de trabajo), y por otro (apartados 2º y 3º), se opta por el de ámbito donde se desarrolla una actividad productiva organizada.

En segundo lugar, el precepto legal refiere en su apartado 2º al «empresario titular del centro de trabajo» para exigirle determinados deberes específicos de colaboración preventiva. Ante la indefinición legal acerca de a quien corresponda dicha condición –y generando un amplio debate doctrinal sobre si debía entenderse la expresión en sentido de titular dominical del centro de trabajo o propietario de los locales en los que se realiza la actividad o de quien realiza el encargo o sujeto que utilice el local o esta-

blecimiento donde se desarrolla el trabajo o el que controla la actividad en el centro de trabajo–, el RD 171/2004 lo define como (art.2º) «la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo»; esto es, quien tiene la capacidad de gestión, quien lo organiza o lo dirige, cualquiera que sea la naturaleza de ese poder de disposición. Ello quiere decir, parece, que las obligaciones preventivas que establece el legislador para el empresario titular del centro del trabajo no serían extensibles al mero titular dominical del centro (entendido como lugar o espacio para trabajar) donde desarrollan actividades productivas otros empresarios pero él no ejerce actividad empresarial alguna (en este caso, ¿qué facultad de gestión sobre el centro ejercería?).

Pero no expresa el precepto legal si esa persona ha de ser o no un empresario en sentido laboral, esto es, si ha de tener trabajadores a su servicio que, además, concurren con los de los otros empresarios en un mismo centro de trabajo; piénsese, por ejemplo, en el dueño de un inmueble de oficinas que las cede o arrienda a otros empresarios o en el gestor de un centro comercial. El RD, como se verá, parece aceptar la posibilidad de que el empresario titular del centro no tenga trabajadores propios en ese centro de tra-



bajo porque, en este caso, las obligaciones preventivas tienen como fundamento que haya una persona (física o jurídica) o ente sin personalidad jurídica que tenga capacidad de poner a disposición y gestionar el centro con independencia de que tenga trabajadores propios en el centro del trabajo del que es titular.

Del mismo modo, el titular del centro de trabajo no siempre tiene la condición legal de «empresario principal», elemento o concepto nuevo sobre el que giran algunos de los supuestos legales.

En tercer lugar, y para el supuesto específico de descentralización productiva en sentido objetivo, el precepto legal refiere, ateniéndose a lo dispuesto en el artículo 42.3 LISOS, al «empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo» (apartado 3º art.24); definición que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º.c) RD 171/2004, identifica al empresario principal, que puede coincidir o no con el empresario titular del centro de trabajo, según se desprende del supuesto previsto en el apartado 4º del artículo 24 LPRL, referido a contrataciones de otras empresas que no operan en los centros de trabajo de la «empresa principal».

Los elementos o factores básicos de este concepto –no todos desarrollados detenidamente por el RD 171/2004–, no aplicable, como se verá, a todos los supuestos de operaciones contratadas por una empresa a otra/s, son los siguientes: a) la empresa principal es la contratante en la contrata; b) la contrata es de obra o servicio; c) la contrata ha de ser de la propia actividad; d) la actividad se ha de realizar en el centro propio de trabajo de la empresa contratante.

Ha de tenerse en cuenta que la contrata o subcontrata incluye todos los supuestos en que un empresario encarga a otro/s la realización de una obra o servicio, es decir, hay una contratación por

Aunque la LPRL no define lo que es «centro de trabajo», sembrando dudas sobre si debiera interpretarse en sentido restrictivo o amplio, la doctrina y la jurisprudencia defienden la segunda opción

una empresa –no entendida restrictivamente como empresa laboral– de una parcela de su actividad productiva, de la que es titular porque la gestiona y tiene capacidad para desarrollarla y organizarla a través del encargo o contrata con otra empresa total o parcialmente.

La contratación que lleva a cabo la empresa principal refiere legalmente «a obra o servicio», con la duda en este caso del alcance de la expresión a modalidades diferentes de los contratos de ejecución de obra o del arrendamiento de servicios en sentido estricto; así, hay contrataciones de la actividad productiva de la empresa contratante y realizadas en el centro de trabajo de ésta (como contratos de cesión de superficie o de cesión de franquicia) que no son en sentido estricto de realización de una obra o servicio por cuenta de la empresa contratante, respecto de los que el precepto legal y su desarrollo reglamentario omiten cualquier referencia, generando así inseguridad jurídica.

La referencia legal a «obras o servicios de la propia actividad» es copia del concepto jurídico indeterminado que utiliza el artículo 42 ET, lo que ha generado un amplio debate doctrinal y jurisprudencial sobre el significado de este concepto en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; esto es, si a estos efectos debía utilizarse el mismo significado «restrictivo» por el que se ha optado en el ámbito de las responsabilidades de la empresa principal sobre el incumplimiento de las

obligaciones salariales y de seguridad social de las empresas contratistas y subcontratistas o, por el contrario, en atención al presupuesto y finalidad específicos de la seguridad y salud en el trabajo, debía utilizarse un concepto amplio de «propia actividad» de la empresa principal, incluyendo entre las actividades «propias» tanto la que pueda ser inherente como la complementaria. Este concepto amplio es el que, por otro lado, permitiría explicar las obligaciones de las Administraciones Públicas cuando deciden subcontratar o externalizar parte de su actividad (gestión de servicios públicos a través de la figura jurídica de la concesión administrativa), porque en este supuesto hay que tener en cuenta siempre si las funciones que se han subcontratado forman parte del ejercicio de las funciones propias de aquéllas en el ámbito de la policía, fomento o servicio público, debiendo subrayarse la extraordinaria pluralidad y complejidad de las funciones administrativas, que exige un estudio particularizado de cada supuesto (STSJ Cantabria 16 julio 2004, Rec.530/2004).

Advirtiendo que el RD 171/2004 no delimita su significado en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la doctrina judicial y la jurisprudencia identifican como «propia actividad» las obras o servicios contratados o subcontratados «inherentes» a la actividad de la empresa principal, esto es, las conectadas al ciclo productivo de ésta. Identificando éste, el ciclo productivo de la empresa principal, con el conjunto de sus actividades «principales» y añadiendo que, de no haberse descentralizado su ejecución, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente (SSTS 18 enero 1995, 24 nov.1998, 22 nov.2002, 11 mayo 2005, 26 mayo 2005), lo que parece dar a entender que también son «propia actividad» aquéllas «indispensables» para el empresario principal aunque se trate de actividad complementaria. Si ello es así, se estarían ampliando los supuestos

de responsabilidad directa de la empresa principal (es decir, de cumplimiento de las obligaciones preventivas), incluyendo aquellas contrata y subcontratas relativas a actividades «complementarias» conectadas con el ciclo productivo de la comitente. Lo que, en definitiva, como ha propuesto la doctrina (Pérez de los Cobos), sólo obligaría a distinguir entre contrata de producción (incluidas como propia actividad) y contrata de consumo (excluidas del concepto de propia actividad).

Este criterio jurisprudencial es el que, por ejemplo, ha permitido incluir como propia actividad de una empresa dedicada a la distribución de energía eléctrica la contratada con otra empresa para desmontar los conductores y postes de madera de una línea de baja tensión (STS 11 mayo 2005).

Por último, se exige que la actividad productiva contratada se desarrolle en el propio centro de la empresa principal, con la duda del significado que aquí haya de darse al centro de trabajo, esto es, si mere lugar de trabajo o ámbito o, por el contrario, espacio localizado en el que se desarrolla la actividad organizada de la empresa principal, dicho de otra forma, con la duda (no resuelta por el RD 171/2004) de si hay correlación entre empresa principal y empresa titular del centro de trabajo. Conecta con el concepto de «propia actividad» y, a nuestro juicio, ha de interpretarse aquí en el sentido de que si un empresario principal contrata o subcontrata esas actividades que no se ejercen en su propio centro de trabajo, esto es, que se realizan en un «lugar de trabajo» fuera del control de aquél, el empresario principal no coincidirá en este supuesto con el empresario titular del centro de trabajo porque la actividad no se desarrolla en el centro de trabajo donde el empresario principal organiza su actividad. Interpretación amplia (pero no ilimitada) que el TS ha aplicado al supuesto concreto de instalación de una línea

eléctrica (postes, conductores y cables) a la que ha considerado área geográfica de la propia actividad de una empresa de distribución de energía eléctrica y, en consecuencia, centro de trabajo de la misma, al ser esos materiales (cuyo desmontaje había contratado con otra empresa) de su propiedad o están a su disposición, mediante los cuales realiza su actividad y cuya conservación y mantenimiento le corresponde (STS 11 mayo 2005).

De ahí que en el precepto legal no haya conexión entre sus apartados 3º y 4º y que haya que distinguir, a los efectos de las obligaciones preventivas, dos conceptos de empresario principal: uno, el de empresario principal que, al mismo tiempo, es titular del centro de trabajo, es decir, del ámbito de actividad organizada, y otro, el de empresario principal que no es titular del centro porque en ese lugar no realiza actividad organizada propia. El RD 171/2004 restringe el concepto al primero, omitiendo cualquier alusión al segundo, que no lo desarrolla, aunque en este caso también haya contratación o subcontratación por el comitente de su «propia actividad», es decir, de obras o servicios inherentes a su ciclo productivo.

Con respecto al primer supuesto, el de empresario principal titular del centro de trabajo, el RD 171/2004 no establece obligaciones de coordinación cuando la empresa contrata con otra una obra o servicio no inherente o indispensable para su ciclo productivo y ambas operan en un espacio físico o geográfico único porque a los efectos de prevención de riesgos laborales la norma reglamentaria restringe las obligaciones a las contrata de propia actividad. Dicho de otra forma, en las contrata de distinta actividad, en las que la actividad del contratista se ubica físicamente en el recinto que constituye el centro de trabajo de la empresa contratante, habría varios titulares distintos de centros de trabajo (el comitente y el contratista, que operan con sus respectivas actividades productivas). Titulares de di-

ferentes centros de trabajo (que pueden estar ubicados físicamente en el mismo espacio, lugar o recinto) que, pese al silencio de la norma reglamentaria, tal vez deberían coordinarse en materia de prevención de riesgos laborales aunque la empresa comitente no sea en sentido estricto empresa principal respecto de la contratista.

Obligaciones empresariales de colaboración preventiva y supuestos legales

El precepto de la LPRL establece con excesiva indefinición unas obligaciones empresariales genéricas de colaboración preventiva que el RD 171/2004 concreta, fijando o estableciendo para cada uno de los diferentes supuestos que contempla las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de los empresarios y trabajadores autónomos implicados. La regulación legal y reglamentaria suscita varias cuestiones generales, entre ellas, las siguientes:

El legislador no especifica si esas obligaciones son acumulativas, si actúan como «círculos concéntricos» (Calvo) o son complementarias entre sí, o si hay una correlación entre los diversos supuestos. No todas las obligaciones que expresa el artículo 24 son acumulativas; algunas de ellas –en concreto, la que desarrolla el RD 171/2004– sí pueden serlo, esto es, pueden superponerse «de manera gradual» (Aguilera), sencillamente porque en muchas ocasiones acaecerá la concurrencia física de varios empleadores en un mismo centro de trabajo, del que uno de ellos es empresario titular del mismo y, además, empresario principal (supuesto al que se aplicarán las obligaciones preventivas previstas en los tres primeros apartados del artículo 24 LPRL).

Otras veces, tal vez las menos, es posible que una situación no pueda sub-



sumirse gradualmente en más de uno de los supuestos de hecho del precepto legal. Tal es el caso, por ejemplo, de contrataciones de obras o servicios de distinta actividad a la que el precepto legal y la norma reglamentaria no extienden expresamente las obligaciones preventivas previstas para el empresario principal de contrataciones o subcontratas de «propia actividad».

El que en ocasiones no actúen como círculos concéntricos de protección no quiere decir que no sean complementarios o que no haya correlación entre ellos. Tal es el caso de los apartados 1 y 2 del artículo 24 LPRL, en los que, como se verá, la coordinación (horizontal) entre las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo parece requerir de la existencia del titular del centro de trabajo como elemento o factor de coordinación real y efectiva entre aquéllas.

De otro lado, el precepto legal no determina las infracciones administrativas por incumplimientos en la coordinación,

El precepto de la LPRL establece con excesiva indefinición unas obligaciones empresariales genéricas de colaboración preventiva que el RD 171/2004 concreta

debiendo acudir a la LISOS, que tipifica las infracciones en graves y muy graves, atendiendo al sujeto infractor (empresa titular del centro de trabajo, arts. 12.14 y 13.8.a, respectivamente; empresarios concurrentes en el centro de trabajo, incluyendo al propio titular del centro si no coopera y coordina a los contratistas y subcontratistas y a los trabajadores autónomos, arts. 12.13 y 13.7, respectivamente); advirtiendo aquí que la norma sancionadora administrativa no prevé sanción administrativa alguna en el supuesto de incumplimiento del deber de vigilancia establecido en el apartado 3º del art. 24 LPRL, limitando la norma (art. 42.2 LISOS) la sanción en forma de responsabilidad solidaria. Responsabilidad que hay que conectar con la prevista en el art. 123 LGSS.

Relacionado el precepto legal con su desarrollo reglamentario, cabe, cuando menos, distinguir los supuestos siguientes: empresas que operan en un mismo centro de trabajo (con o sin relación jurídica entre ellas); empresa titular del centro de trabajo sin trabajadores a su servicio en el mismo; empresa titular del centro de trabajo con trabajadores en el mismo; contrataciones de obras y servicios de la «propia actividad»; contrataciones de obra y servicios que no se corresponden con la propia actividad del empresario principal; contrataciones y subcontratas fuera del centro de trabajo de la empresa principal; obligaciones de los trabajadores autónomos concurrentes.

1. Coordinación horizontal

El primer supuesto, de transcripción casi literal de la Directiva Marco, es el que cabe denominar concurrencia «horizontal» o «genérica» o coincidencia de actividades de varias empresas en un mismo centro de trabajo (art. 24.1 LPRL y art. 4º.1 del RD 171/2004), es decir, en una misma localización geográfica aunque entre esos empresarios no haya relación jurídica alguna.

En este supuesto quedarían comprendidos, entre otros, los edificios de oficinas, centros comerciales, recintos feriales, si en ellos coincide una pluralidad de trabajadores de diferentes empresas, cualesquiera que sean las actividades de éstas, que pueden coincidir o no.

Aunque el precepto legal y su desarrollo reglamentario no especifican el carácter de la prestación, es decir, si ha de ser simultánea o también cabe que sea sucesiva, y habiéndose interpretado que caben ambos supuestos, el de prestación simultánea y sucesiva, hay que convenir que la concurrencia exige que la prestación sea simultánea o sucesiva inmediata. Otra cosa es que si hay un prolongado distanciamiento de las empresas en el centro de trabajo, se traslade la obligación inicialmente prevista de los empresarios «concurrentes» al titular del centro de trabajo respecto de los distintos empresarios sucesivos.

Establece la norma legal un deber genérico de «cooperación» entre las em-

presas concurrentes, que exige el establecimiento de los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre éstos a sus respectivos trabajadores.

Se desarrolla reglamentariamente ese deber de cooperación, materializándose (art.4º RD 171/2004) en los siguientes deberes específicos:

A. Deber de información, que se manifiesta en un deber de coordinación informativa. Ese deber se desglosa en las obligaciones siguientes:

1. Información recíproca entre los empresarios recurrentes. Esta información refiere no a los riesgos propios de su actividad pero ajenos a la específica desarrollada en ese centro, sino sólo a los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo y que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas, en particular, aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades y se extiende a los accidentes de trabajo de los trabajadores de los empresarios concurrentes. Ha de ser suficiente—sin que

haya concreción legal o reglamentaria al respecto—; ha de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio de actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia, y ha de facilitarse por escrito sólo en caso de que los riesgos generados puedan ser calificados como graves o muy graves.

2. Evaluación y planificación de la actividad preventiva de cada uno de los empresarios concurrentes conforme a la información recibida de las otras empresas.
3. Información por cada uno de los empresarios concurrentes a sus trabajadores de los medios de coordinación establecidos y sobre los riesgos que puedan derivarse de la concurrencia empresarial (riesgos específicos de las actividades desarrolladas por el resto de empresarios) en los términos previstos en el artículo 18 LPRL, esto es, a través de sus representantes en las empresas que cuenten con ellos advirtiendo de la necesidad de informar directamente a cada trabajador de los

riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

- B.** Deber u obligación de fijar los medios de coordinación por los empresarios concurrentes antes del inicio de las actividades. Medios que lista el artículo 11 RD 171/2004, en función de aspectos tales como el grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, el número de trabajadores presentes en el mismo y la duración de las actividades concurrentes y que, sin duda, son el instrumento necesario y efectivo para concretar el deber de cooperación entre los empresarios concurrentes. De entre los medios de coordinación que lista la norma reglamentaria destaca la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, inspirándose así en la figura del coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción, establecida por el RD 1627/1997, de 24 de octubre. La duda o cuestión sobre el precepto reglamentario gira en torno a la aplicación real y efectiva de esta obligación porque, difícilmente, las empresas concurrentes físicamente en un lugar de



trabajo fijarán los medios de coordinación; de ahí que, a nuestro juicio, si hay empresario titular del centro de trabajo o, en su defecto, empresario principal, corresponderá a éste la iniciativa para el establecimiento de esos medios de coordinación.

2. Concurrencia «vertical» entre empresarios cuando éstos desarrollan actividades en centro de trabajo del que un empresario es titular (art.24.2 LPRL; arts.6º a 9º RD 171/2004)

Este supuesto es complementario del anterior y trata de fijar las obligaciones preventivas del empresario titular del centro de trabajo, sea o no concurrente con otros empresarios en el centro de trabajo y distinguiendo al efecto según aporte o no trabajadores en ese centro. Refiere el supuesto al caso más frecuente en que los empresarios concurrentes en un centro de trabajo tengan relación jurídica con el titular de ese centro.

Así, el empresario titular de centro de trabajo cuando sus trabajadores prestan servicios en el mismo tiene las obligaciones preventivas comunes al resto de empresarios concurrentes, es decir, está vinculado por el deber de cooperación (información recíproca, establecimiento de los medios de coordinación e información a sus respectivos trabajadores). Además, tiene unas obligaciones específicas, previstas en los artículos 7º y 8º del RD 171/2004:

A. Deber de información al resto de empresarios de los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes en el mismo (lo que quiere decir que esos riesgos han de estar previamente evaluados por el titular en cuanto que es esta empresa la que crea el riesgo); e información de las medidas de prevención aplicables, es decir, de las que se hayan de reali-

zar y de las medidas de emergencia. Esta información ha de ser suficiente y ha de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo, debiendo ser facilitada por escrito cuando los riesgos propios del centro sean calificados como graves y muy graves.

B. Deber de proporcionar a los empresarios concurrentes las instrucciones para la prevención de los riesgos y para las actuaciones en caso de emergencia. Instrucciones concretas derivadas del conocimiento por el titular del centro de los riesgos específicos de las actividades de las empresas concurrentes en su centro de trabajo. Lo que quiere decir que, conocidos todos los riesgos, los propios de su centro y los derivados de las actividades de los diferentes empresarios concurrentes –que habrán informado previamente al titular del centro–, los evaluará para, posteriormente, dar las instrucciones precisas a aquéllos. De nuevo, aquí, las instrucciones han de ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo, han de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro, y han de facilitarse por escrito cuando esos riesgos sean graves y muy graves. Entre esas instrucciones todo apunta a que hayan de incluirse las relativas a los medios de coordinación que serán fijados por el empresario titular del centro.

Estas obligaciones específicas del empresario titular de centro de trabajo tienen su reflejo en las que también acrecientan al resto de los empresarios concurrentes, puesto que éstos (art.9º RD 171/2004) han de tener en cuenta la información recibida de aquél acerca de los riesgos propios del centro de trabajo para realizar la evaluación de los riesgos y

El RD 171/2007 divide el deber de cooperación entre empresas en dos obligaciones: deber de coordinación informativa y deber de fijar los medios de coordinación antes del inicio de actividades

planificar la actividad preventiva; han de cumplir las instrucciones recibidas y han de dar traslado de la información e instrucciones a sus propios trabajadores y/o representantes de los trabajadores si cuentan con ellos. Estas obligaciones, apunta el precepto reglamentario, se han de cumplir por los empresarios concurrentes «existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos»; expresión que parece referirse a los supuestos de subcontratación en cadena entre empresas de actividad diferente a la de la empresa principal.

Si el empresario titular de centro de trabajo no cuenta con trabajadores en el mismo, sólo ha de cumplir con la obligación de información a los empresarios concurrentes de los riesgos propios del centro de trabajo que pueden afectar a las actividades de los empresarios concurrentes y de las medidas de prevención y de emergencia que deberían aplicarse en su caso.

3. Contratas y subcontratas de la propia actividad

Por lo que refiere a las contratas y subcontratas de la propia actividad del empresario principal, el precepto legal exige tres circunstancias como fundamento de las obligaciones preventivas: existencia de una relación o vínculo jurídico entre las empresas «concurrentes»; la obra o servicio contratado ha de referirse a la

propia actividad de la empresa contratante; y las empresas contratistas o subcontratistas han de desarrollar la actividad en el centro de trabajo de la empresa principal.

Si concurren esas circunstancias, el empresario principal, además de su deber de cooperación (por ser empresario concurrente en el centro de trabajo) y deber de coordinación y transmisión de información e instrucciones (en este caso, si es titular del centro de trabajo), tiene un deber específico de vigilancia del cumplimiento de las obligaciones legales preventivas de riesgos laborales por los contratistas y subcontratistas. Deber de vigilancia que el precepto legal no define o concreta, lo que ha generado un amplio debate doctrinal sobre si la vigilancia debía abarcar múltiples aspectos o si, por el contrario, debía centrarse en aspectos concretos y específicos en materia de prevención de riesgos laborales. Del RD 171/2004 (art.10) se deduce que el deber de vigilancia se concreta en obligaciones de acreditación y de comprobación. Así, en primer lugar, el empresario principal ha de acreditar el cumplimiento por las empresas contratistas y subcontratistas de sus obligaciones específicas e individuales, relativas, por un lado, a la evaluación de riesgos y planificación de su respectiva actividad preventiva (advirtiendo el precepto reglamentario que el empresario principal ha de exigir el cumplimiento de esas obligaciones «antes de iniciar su actividad» y debe hacerse constar que difícilmente podrá llevarse a la práctica en ese momento si, como todo apunta, la evaluación y planificación que ha de comprobar el empresario principal refiere a los riesgos específicos que existan en la ejecución de la actividad del contratante y subcontratante que contrata el empresario principal); y por otro, a la información y formación de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo. Adviértase que la información y formación a que están obli-

gados los empresarios contratistas y subcontratistas requerirá que, previamente, cuenten con la información de todos los concurrentes sobre los riesgos específicos de las actividades desarrolladas en el centro de la principal y, por supuesto, con la del empresario principal relativa a los riesgos propios de su centro de trabajo.

En segundo lugar, el empresario principal tiene obligación de comprobación de las obligaciones empresariales preventivas de coordinación, en concreto, de la que refiere al establecimiento de los necesarios medios de coordinación entre las empresas concurrentes, en relación, parece, a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 24 LPRL. Es decir, si, como se ha expresado más arriba, el empresario principal –en cuanto titular del centro de trabajo– es el que ha de dar instrucciones sobre coordinación (incluida, por tanto, la referida a los medios de coordinación), ningún sentido tiene que –según se expresa en el artículo 10.3 RD 171/2004– se permita que entre las empresas contratistas y subcontratistas se adopten medios de coordinación al margen de lo dispuesto o establecido por la empresa principal cuando ésta tiene una obligación de vigilancia y deviene responsable solidario del cumplimiento de las obligaciones preventivas de los contratistas y los subcontratistas.

Como se deduce de la regulación reglamentaria, hay una opción normativa por una doble restricción del deber de vi-

El precepto legal exige a contratistas y subcontratistas de la propia actividad del empresario principal que cumplan tres condiciones como base de las obligaciones preventivas

gilancia. En efecto, el empresario no tiene obligación de vigilar específicamente a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas y sólo ha de exigir a estos empresarios el cumplimiento de determinadas materias relacionadas con la prevención (individual y plural) de riesgos laborales. Dicho de otro modo, la norma reglamentaria parece excluir el control específico y periódico de la forma de ejecución de la prestación con la finalidad, parece, de aceptar un «automatismo» de las responsabilidades del empresario principal. De ahí que en la doctrina se haya considerado que las obligaciones de control establecidas por la norma reglamentaria son «contenido necesario y no suficiente de la genérica obligación de vigilancia» (Calvo Gallego), asumiendo, no obstante, una limitación de esa obligación de vigilancia, según «criterios de posibilidad técnica» que permitan considerar que se ha cumplido en los casos en los que haya un control eficiente de la actividad laboral de los contratistas y subcontratistas, empleando en ello una «diligencia máxima, técnica y objetiva». En este sentido, el TS, en sentencia de 11 de mayo de 2005, ha dicho que el deber de vigilancia del cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales no puede equipararse a «la exigencia de un control máximo y continuado que, ciertamente, podría hacer ineficaz esta modalidad productiva, pero sí de un control efectivo»; doctrina asumida en la actualidad por los Tribunales Superiores de Justicia (vid., infra, Jurisprudencia).

El artículo 24.3 LPRL no resuelve la duda interpretativa sobre la extensión subjetiva del deber de vigilancia, esto es, si afecta a todos los empresarios implicados en el supuesto de contratistas en cadena o «en cascada» o subcontrataciones en vertical, y el artículo 10 del RD 171/2004 no da una respuesta contundente (a diferencia, por ejemplo, del RD 1627/1997, de 24 de octubre, para las obras de la cons-



trucción). En efecto, la norma reglamentaria prevé que «las acreditaciones previstas en los párrafos anteriores deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio», pero no aclara si es una mera obligación de comprobación formal o, por el contrario, es una manifestación añadida a su genérico deber de vigilancia que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 24.3 LPRL, corresponde a los contratistas respecto de sus subcontratistas y a éstos respecto de las empresas con las que pudieran haber contratado. Y tampoco se aclara si, para el supuesto de optar por la extensión del deber de vigilancia a todas las empresas participantes en la cadena de subcontratación, también cabe aplicar a todas ellas la responsabilidad solidaria por incumplimiento de estas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo puesto que, formalmente, el artículo 42.3 LISOS sólo declara la responsabilidad solidaria de la empresa principal, excluyendo a los contratistas y subcontratistas.

Lo que sí parece es que la solución que pudiera adoptarse en materia de prevención de riesgos laborales no debe ser deudora (y, en cuanto tal, receptora) de la que pudiera derivarse del artículo 42 ET. Desde esta perspectiva, parece que la doctrina judicial resuelve la cuestión admitiendo que el deber de vigilancia es en cascada, de tal manera que, pese a que el legislador

haya optado por un concepto restrictivo de empresario principal (al que, en principio, sólo cabe entender como tal al primero de la cadena de contrataciones y subcontrataciones), a estos efectos parece que cada contratista y subcontratista son empresarios principales respecto de aquellos otros con los que subcontraten. Ahora bien, la cuestión nueva es si el deber de vigilancia de los contratistas y subcontratistas respecto de sus propios subcontratistas tiene la misma extensión e intensidad que el genérico deber de vigilancia del empresario principal o, por el contrario, según se deduce del artículo 10 del RD 171/2004, es mucho más limitado en los sucesivos escalones de la subcontratación. Dicho de otra forma, si el deber incluye la obligación de control material o, por el contrario, se limita a una mera obligación de comprobación formal que ha de entregar al empresario principal.

Es ésta una cuestión no resuelta, directa y exclusivamente, en materia de prevención de riesgos laborales, requiriendo, en consecuencia, intervención legislativa para determinar con precisión las obligaciones de cada uno de los empresarios intervinientes en la escala de contratación; determinación necesaria tanto en cuanto que una interpretación extensiva del deber genérico de vigilancia del empresario principal a todos los contratistas y subcontratistas choca en la actualidad con su ineficacia, porque la LISOS, art.42.3 no impone responsabilidad alguna a los contratistas y subcontratistas

por incumplimiento de su deber de vigilancia y, además, sólo determina la responsabilidad solidaria por incumplimiento de las obligaciones preventivas de contratistas y subcontratistas en relación con los trabajadores que ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal. Se exige, por tanto, que el legislador tipifique infracción y sanción para el supuesto en que empresario principal, y contratistas y subcontratistas, incumplan el deber de vigilancia que la LPRL les impone; y que extienda la responsabilidad solidaria prevista para el empresario principal a los contratistas y subcontratistas cuando hay contrataciones en cascada.

4. Vínculo jurídico interempresarial sin concurrencia espacial entre empresas

Cuando no hay concurrencia espacial entre empresas, pero sí vínculo jurídico interempresarial (contrata o subcontrata, contrato de suministro, franquicia...) del que derive que los trabajadores de la empresa contratada operan con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal, hay un deber de información de ésta necesario para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias pri-

mas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores (art.24.4 LPRL). Esta obligación está relacionada con la establecida en el art.41.1 LPRL para fabricantes, importadores y suministradores.

El precepto legal no expresa si, salvo en lo relativo al centro de trabajo, se dan los mismos requisitos que se exigen en el apartado 3. En concreto, se trata de solucionar si este apartado exige también que haya identidad de actividades entre el empresario principal y el contratista o que la actividad contratada se desarrolle totalmente fuera del centro de trabajo del empresario principal. Como nada indica el precepto al respecto, esto es, como no delimita restrictivamente el supuesto de hecho, habría que concluir –no sin duda al respecto– que es indiferente, a los efectos de aplicación de la obligación de información, que la contrata sea de propia o distinta actividad –entendida aquí como distinta actividad la referida a tareas complementarias–; como indiferente también ha de ser que la actividad contratada se desarrolle parcialmente en el centro de trabajo del empresario principal.

De otro lado, y no menos importante, ha de dejarse constancia aquí de los pro-

blemas aplicativos derivados de la ausencia de regulación legal expresa de la responsabilidad del empresario principal y del empresario contratista en caso de daños causados al trabajador por la incorrecta conservación o por la incorrecta información del empresario principal al empleador del trabajador.

En los supuestos de concurrencia espacial entre empresas (supuestos 1, 2, y 3), deviene rasgo básico, como se ha visto, la cooperación y coordinación entre ellas y, en consecuencia, la especificación de los procedimientos para materializar esos deberes y la previa designación de la persona o personas a las que otorgar las funciones y facultades de coordinación.

Por lo que refiere a las personas que pueden ostentar el cargo de coordinador, se permite que pueda serlo uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes; uno o varios miembros del sistema preventivo propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes; uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro o por las demás empresas concurrentes; uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás em-

presas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades preventivas; cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo.

Por lo que refiere a los procedimientos, las normas legales ofrecen una lista ejemplificativa, previendo que los convenios colectivos y los acuerdos en las empresas y centros de trabajo pueden establecer otros, entre ellos, intercambio de información entre las empresas concurrentes; celebración de reuniones periódicas; reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes; impartición de instrucciones; establecimiento de un conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación; y presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes. Estos procedimientos de coordinación han de establecerse antes del inicio de las actividades; se han de fijar por el empresario titular del centro cuyos trabajadores desarrollen actividades en aquél o, en su defecto, por el empresario principal; y han de comunicarse a los traba-



jadores respectivos de los empresarios concurrentes en los términos previstos en el artículo 18.1 LPRL.

Ha de advertirse que el artículo 24 LPRL (y junto a él el RD 171/2004) tiene una proyección general hacia todas las situaciones de concurrencia empresarial, sin perjuicio de las particularidades que establezcan otras normas sobre la materia. Desde una perspectiva objetiva, material, hay previsiones normativas específicas para el sector de la construcción, al que refieren tanto la Disp.adicional 1ª del RD 171/2004 como la Disp.adicional 14ª LPRL. Baste citar aquí el RD 1627/1997, de 24 de octubre, que previene la existencia de un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra (si intervienen varios proyectistas) y durante la ejecución de la obra (si en la misma intervienen más de una empresa o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos) y determina sus funciones y obligaciones, concurrentes con las de los contratistas y subcontratistas al amparo de lo previsto en el LPRL, artículo 24. Téngase en cuenta que, a estos efectos, hay que distinguir entre obras de construcción que precisan proyecto de ejecución (a las que se aplican las medidas específicas de coordinación que establece el RD 1627/1997) y obras de construcciones menores, esto es, obras sin proyecto de ejecución a las que se aplican las reglas previstas en el artículo 24 LPRL y el RD 171/2004 y las que, adicionalmente, determina la Disp.Adicional del RD 1627/1997, incorporada por el RD 604/2006.

Desde una perspectiva subjetiva, cabría citar aquí los supuestos en los que hay presencia de trabajadores autónomos concurrentes con empresarios –a los que se aplican algunos de los deberes previstos en el artículo 24 LPRL– y el caso de concesión administrativa por la Administración Pública, en el que se produce una disociación entre la titularidad del bien o servicio público y la gestión del mismo.

Las normas de prevención de riesgos laborales y la LETA dan atención singularizada a la interacción del trabajador autónomo con el empresario, describiendo sus derechos y deberes

Por lo que respecta a los trabajadores autónomos, definidos por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), como aquellas personas físicas que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, devienen en sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones preventivas (art.2º.8 LISOS). Las normas de prevención de riesgos laborales y la LETA, art.8º, prestan atención singularizada a los supuestos de interacción del trabajador autónomo con empresarios, describiendo sus deberes y derechos. Así, en caso de concurrencia con trabajadores por cuenta ajena en un mismo centro de trabajo, y cuando ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que prestan servicios, han de cumplir los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los arts. 24.1. y 2 LPRL. En el supuesto de contrata o subcontrata de trabajadores autónomos que desarrollen su actividad en el centro de la empresa principal, ésta debe vigilar que aquellos cumplen sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales (esto es, que cumplen con sus deberes de cooperación, información e instrucción). Si los autónomos operan con maquinaria, equipos, productos, material o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad

profesional sin que haya concurrencia espacial, aquéllos han de recabar de la empresa contratante (y ésta proporcionarles) información necesaria para que la utilización y manipulación de esos útiles se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de estos trabajadores autónomos.

Por lo que refiere a la Administración Pública, y sin perjuicio de admitir que ésta asume un deber de seguridad y salud en el supuesto en que, cualesquiera que fueran los mecanismos jurídicos, encarguen a un tercero la prestación de un servicio de interés general, lo cierto es que la presencia de quien tiene potestades públicas requiere de la presencia de reglas legales al respecto que expresen sin duda cuantas especialidades en esta materia deriven de este aspecto subjetivo. Reglas específicas más allá de las previstas en materia de responsabilidad de la Administración Pública (art.97 de la LCAP) en el supuesto de subcontratación de la actividad previamente otorgada a un primer concesionario y que debieran abarcar la determinación de la sanción en caso de incumplimiento de los deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo en el art.24 LPRL, esto es, si es posible aplicar a la Administración Pública en estos casos una sanción pecuniaria o, por el contrario, sólo es posible imponerla las medidas correctoras a que refiere el artículo 45 LPRL. Y con carácter previo, especificar si la Administración Pública ha de asumir obligación de vigilancia y supervisión de la actividad de los concesionarios en todos los supuestos, esto es, incluso en aquéllos en los que aquélla no realiza directamente ninguna actividad de explotación y gestión del servicio público que ha sido concedido. A lo que hay que añadir el contenido y extensión del deber de vigilancia de la Administración Pública. ♦

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido financiado gracias a una ayuda a la investigación concedida por FUNDACIÓN MAPFRE.