

Naturaleza de la responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas de trabajo

Ángel Luis Ramos Muñoz
Magistrado-Juez sustituto

Alfonso María Morales Fernández
Abogado. Técnico de la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones
(Ministerio de Fomento)

1. Introducción y evolución legislativa

Como conveniente elemento introductorio, repasaremos los antecedentes normativos, vigentes o no, de aquellos artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) que hacen referencia a la responsabilidad empresarial en casos de Contratas, Subcontratas y Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT's)¹. Nuestro interés en ellos gira en torno al carácter y alcance de la responsabilidad que afecta a los empresarios implicados en la relación de cesión de trabajadores que subyace a dichas figuras y más concretamente a la nota de la *solidaridad* que las decanta en cuanto al modo de protección de los derechos de los trabajadores.

Los antecedentes más directos —que no los más próximos cronológicamente— se encuentran en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante OGSHT), de 09-03-71 y en su artículo 153.2º —**artículo expresamente derogado por la LPRL**— en cuyo contenido viene a reproducir su artículo 42.2, con la especificación de que la infracción de la que responderá solidariamente el empresario principal ha de tener lugar en su *centro de trabajo*. La trascendencia de esta añadidura de la LPRL se valorará dependiendo del alcance que se quiera conceder a la misma.

Antes de dejar la Ordenanza de 1971 caben aún dos men-

ciones relacionadas con la responsabilidad empresarial en la infracción de las normas de Seguridad e Higiene: La primera se refiere al contenido del artículo 155 de la misma OGSHT en el cual se regula la compatibilidad de las responsabilidades declaradas por la Jurisdicción Laboral por incumplimientos en materia de Seguridad e Higiene con las que puedan declarar otros órdenes, regulación modificada por la nueva Ley 31/95 en el propio artículo 42, mientras que la segunda se refiere al artículo 2.3 del Decreto 1860/75, que regula el procedimiento para la imposición de sanciones de naturaleza administrativa y que reproduce casi literalmente el texto del artículo 153.2 OGSHT, si bien por la normativa en que se haya incardinado no puede consi-



derarse como una norma antecedente del 42 LPRL.

Si debe tener esa consideración el artículo 127.1 y 2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), cuyo interés para este trabajo está en apreciar como el principio de responsabilidad solidaria que aparecía en el art. 153.2 de la OGSHT –vigente a través del art. 42.2 de la LPRL– es sustituido por el de la responsabilidad *subsidiaria* y tan sólo para los casos de insolvencia del contratista o subcontratista. El texto de la LGSS opta por acercarse a una visión más *subjetiva* de la responsabilidad, pese a que el propio objeto del organismo que regula podría justificar la búsqueda de un máximo de garantía por encima de cualquier otra consideración.

Llegamos así al tercer antecedente normativo de la LPRL en cuanto a la responsabilidad empresarial en los casos de cesión de trabajadores, que será el artículo 42.2 del *Estatuto de los Trabajadores*. Aunque el Estatuto habla de obligaciones salariales y de Seguridad Social su regulación de la responsabilidad puede ser perfectamente aplicable para las obligaciones en materia de Seguridad e Higiene, de hecho así se ha contemplado jurisprudencialmente² y defendido doctrinalmente. Sin embargo lo fundamental de este artículo 42.2 ETT será la consideración solidaria de la responsabilidad del empresario principal respecto de las obligaciones contraídas por el contratista o subcontratista, insistiendo en la regulación del artículo 153.2º OGSHT.

Un cuarto antecedente, de gran trascendencia, es el artículo 40 de la *Ley 8/88 de Infracciones y Sanciones en Orden Social* (en adelante L.I.S.O.S.) de 7 de abril, encontrándose la misma en la *ruptura* que realiza con el principio de la solidaridad en la responsabilidad del empresario principal, para establecer una responsabilidad directa respecto de las obligaciones de Seguridad e Higiene. Aporta un reparto de las responsabilidades entre los distintos empresarios que participan en una determinada actividad de forma que, previamente a la misma, queda determinada cuál es la carga que a cada uno corresponde a la hora de velar por la Seguridad e Higiene del Trabajo y en consecuencia, producida la infracción, la responsabilidad sólo será reclamable del empresario infractor. El deber de protección del trabajador ya no descansa sobre la relación laboral contractual sino en un concepto más próximo a la circunstancia real del objeto y el centro de trabajo: la *obligación de la prevención del riesgo*. En consecuencia la responsabilidad no puede actuar de forma objetiva sino *subjetiva y directa*, buscando en el fondo hacer una aplicación al Derecho Administrativo sancionador de los principios del Derecho Pe-

El art. 42 de la L.P.R.L. establece claramente una responsabilidad solidaria para la empresa principal

nal, visión recogida por el Tribunal Supremo en sentencia de la Sala 3ª de fecha 16-02-90.

Corresponde ahora repasar la normativa en el ámbito de las *Empresas de Trabajo Temporal*, cuya regulación guarda con lo visto hasta ahora una relación relativamente directa al compartir los principios informadores.

Concretamente la *norma fundamental* en lo que se refiere a ETT's es el artículo 16 de la *Ley 14/94 de Empresas de Trabajo Temporal* (LETT) de 1 de junio, regulación que establece la *responsabilidad directa* del empresario usuario respecto de las obligaciones de Seguridad e Higiene, en coherencia con la situación de dependencia y poder de dirección que el mismo tiene sobre el trabajador cedido y que realiza su labor en su centro de trabajo. En este caso sería absurdo plantear la *solidaridad de la empresa cedente* cuando su actuación supone simplemente una acción de *puesta a disposición*.

En coherencia con esta postura, la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del mercado de Trabajo y el fomento de la contratación indefinida, al modificar el art. 17.1 de la Ley 14/1994, estableciendo el derecho de los trabajadores cedidos a presentar reclamaciones por las condiciones de trabajo a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, los cuales asumen su representación durante el tiempo en que prestan servicios en la misma (art.5), especifica que tal disposición no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la ETT de la que depende, la cual no tiene intervención ni responsabilidad en el establecimiento de aquellas condiciones.

Otra de las normas que afectan a la cuestión analizada es el reciente Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. En esta disposición se abordan las obligaciones de las dos empresas implicadas (la ETT y la empresa usuaria).

El art. 3.3 viene a establecer que el trabajador debe haber recibido la formación necesaria por la ETT antes de ponerse a disposición de la empresa usuaria; no obstante, en el art. 4 se recogen las obligaciones para la empresa usuaria en lo relativo a la información al trabajador de los riesgos existentes. El punto segundo de este artículo precisa que la empresa usuaria puede impedir que el trabajador puesto a disposición por la ETT comience a prestar sus servicios hasta que no tenga constancia de que reúne todas las condiciones del apartado primero del citado artículo. Sin duda, esta disposición supone una garantía para la empresa usuaria, al vincular

² STS en U de D. de 18-04-92 (Fund. 3º).

a la ETT en lo relativo a la formación e información del trabajador; y ello porque no se puede obviar que se hace directamente responsable a la empresa usuaria de las condiciones de ejecución del trabajo, sin diferenciar en cuanto a nivel de protección entre trabajadores de la ETT y trabajadores propios.

Además de estas normas (Ley 14/1994 y Real Decreto 216/1999), existen al menos otras dos que inciden en el tema de la cesión de trabajadores y que son el artículo 43 del ET y el artículo 127.2.ult. de la LGSS, normas más difusas que la examinada de la LETT y que, contrariamente a aquélla, se decantan por la responsabilidad solidaria de los empresarios implicados, postura explicable por la consideración de la cesión de trabajadores como un negocio irregular –e ilegal fuera de las ETT's– buscándose la protección de los trabajadores ante la posible desvinculación de los empresarios cedente y cesionario en un caso de infracción en materia de Seguridad e Higiene.

Hasta aquí ha llegado la exposición de los que hemos venido en llamar "antecedentes normativos directos" de la LPRL en cuanto a responsabilidad empresarial en situaciones de Contratas, Subcontratas y ETT's, denominación que sirve para diferenciarlos de otras normas que, siendo referencia necesaria de dicha regulación, no guardan una relación tan directa y que seguidamente se relacionan:

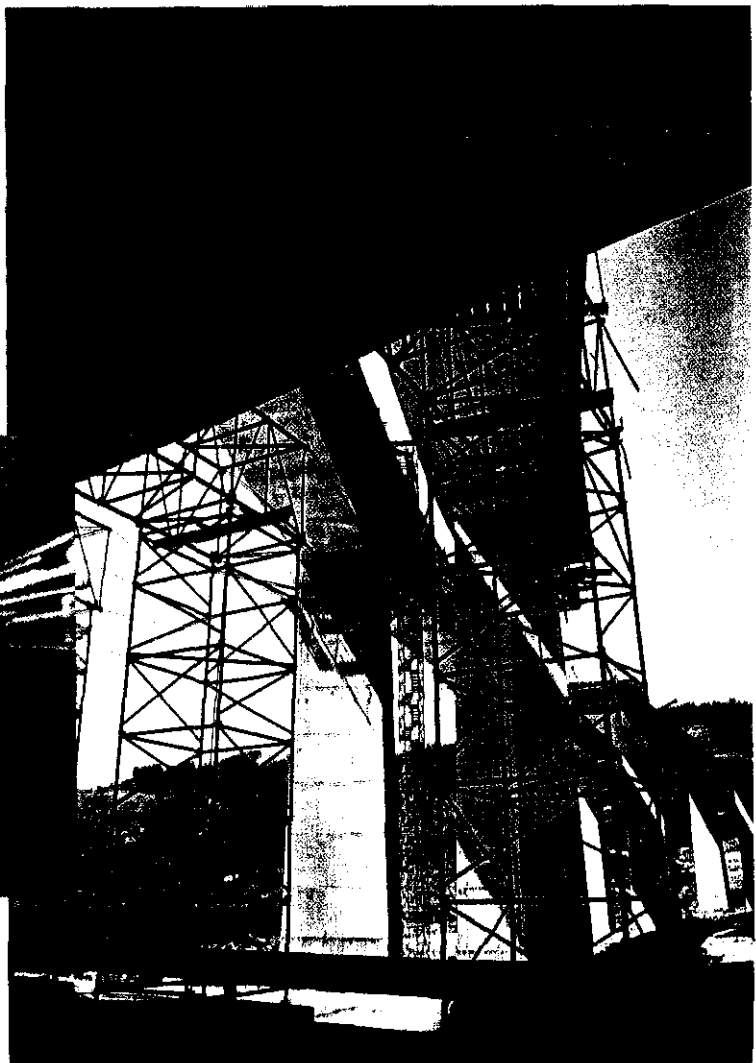
– El primero de estos antecedentes "de referencia" será el artículo 17 del convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo de 22-06-81 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.

– El segundo los artículos 10.2 y 12.2 de la Directiva Marco 89/391 de 12 de junio de la C.E.E. relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

– El tercero será el artículo 8 de la Directiva 91/383 C.E.E. de 25 de junio por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.

Al ser normativas más generalistas no entran en la regulación expresa del carácter y alcance de la responsabilidad de los distintos empresarios implicados, pese a lo cual de su literalidad se desprende claramente la consideración de una *responsabilidad directa* del empresario principal respecto de los trabajadores que actúen en su centro de trabajo.

Por último, la mención de una norma que establece una responsabilidad subjetiva para las personas legalmente obligadas a facilitar los medios de Seguridad e Higiene; nos referimos al artículo 316 del Código Penal, que coordinado con lo que establece el art. 318 del mismo Código implica también una responsabilidad directa para el caso del empresario principal respecto de los tra-



bajadores que actúen en su centro de trabajo y bajo su poder de dirección.

2. Regulación normativa de la responsabilidad empresarial

Con respecto a la regulación que se contiene en la LPRL, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, en relación con la responsabilidad empresarial en caso de accidentes laborales de trabajadores de contrata y subcontratas en el centro de trabajo de la empresa principal, hemos de mencionar que en el art. 24.3 de la citada Ley se establece un deber **"IN VIGILANDO"** de la empresa principal con respecto a la empresa contratista. Asimismo, también se recoge en este precepto un deber de **COORDINACIÓN**, tal y como ya se establecía en el Convenio nº 155 de la O.I.T. (BOE 11-11-85).

Art. 24.3 LPRL: "Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la **propia actividad** de aquéllas y que se desarrollen en sus **propios centros de trabajo**, deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales".

Como podemos observar, en este artículo se mencionan como requisitos, la propia actividad, y el centro de trabajo.

Asimismo, el nuevo texto legal, en su artículo 42 establece de forma y manera rotunda, una responsabilidad **SOLIDARIA** entre la empresa principal y los contratistas y subcontratistas en supuestos de accidentes laborales que pudieran sufrir los empleados de las contrata y subcontratas:

Art. 42.2 LPRL: "La empresa responderá **solidariamente** con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de esta Ley del cumplimiento, **durante el período de la contrata**, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores que aquellos 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."

En este precepto, destaca la mención de la vigencia de la contrata y el centro de trabajo de la empresa principal, como elementos necesarios para que entre en escena la solidaridad de la responsabilidad empresarial.

De lo visto hasta ahora, se impone aclarar los conceptos de **PROPIA ACTIVIDAD** y de **CENTRO DE TRABAJO** de la empresa principal.

Sobre la **PROPIA ACTIVIDAD**, doctrinalmente se han venido manteniendo dos posturas acerca de la definición de este concepto. Por un lado, tenemos el llamado **"criterio de sustituibilidad"**, por el que la propia

actividad se define como aquellos trabajos o servicios contratados cuyo resultado el empresario puede conseguir por sus propios medios sin tener que recurrir a terceros contratistas (STS DE 2-11-87, Aranzadi 9274).

Por otro lado, otra corriente utiliza el criterio de **"la coincidencia con el ciclo productivo"** para definir la propia actividad. Así, cuando se contratan servicios que son necesarios pero que no coinciden con el ciclo productivo de la empresa en cuestión, estaríamos ante la propia actividad. Por ejemplo, los servicios de limpieza o de seguridad en una obra.

Por último, con respecto a este concepto, quisiéramos señalar que el art. 40.2 de la LISOS quedó algo limitado desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, al restringir la responsabilidad del empresario principal a supuestos correspondientes a la propia actividad. Consideramos que dicha responsabilidad

debería ser eficaz siempre que se presten servicios en el centro o lugar de trabajo del empresario principal con independencia de si la contrata actúa o no en la "propia actividad" del empresario.

En cuanto al **CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PRINCIPAL**, más que de centro de trabajo, deberíamos hablar de lugar de trabajo. El concepto de centro de trabajo contenido en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores (*la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*),

resulta excesivamente formalista y restringido en la cuestión de la prevención de riesgos laborales que estamos analizando. Ciertamente es una definición perfectamente válida a los efectos de la relación individual de trabajo, pero se queda corta con respecto al campo de la prevención de riesgos.

Por contra, creemos más acertado utilizar el término **"lugar de trabajo"**, y que vendría a ser aquel espacio físico que rodea la prestación de trabajo. Este es el concepto que se recoge en la Directiva Marco 89/391 de la Comunidad Europea (por ej. en el art. 6.4) o el propio Convenio 155 de la O.I.T. (art. 17). De hecho, nuestra jurisprudencia también ha acogido esta acepción como más propia del ámbito de la prevención de riesgos laborales (ver por ej. STS 19-4-92, Aranzadi 4849).

3. Crítica a la responsabilidad solidaria

Del art.17 del Convenio 155 de la O.I.T. se deduce un deber de colaboración:

"Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividad en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio".

El art. 24.3 de la L.P.R.L. establece un deber "in vigilando" de la empresa principal con respecto a la empresa contratista

Asimismo, la Directiva Marco de 12-6-1989, (art. 6.4), también viene a establecer una **responsabilidad directa** de la empresa principal, reforzando lo dispuesto en el art. 40.2 de la LISOS, el cual ha sido derogado expresamente por la ley 31/1995 LPRL (Disposición Derogatoria única, párrafo a).



La redacción del art. 42.2 de la LPRL se ha basado directamente en el art. 153 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y el art. 2.3 del decreto 1860/75 sobre procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones por infracción de leyes sociales:

“En todo caso, la empresa principal será solidariamente responsable con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones salariales, de la Seguridad Social y de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, con respecto a los trabajadores que aquellos ocupen en el centro de trabajo de la empresa principal”.

Dicho art. 42.2 ignora lo dispuesto por la LISOS, Ley 8/88 de 7 de abril, situación que no se puede justificar ni por la Jurisprudencia, la cual ha sido muy escasa hasta la fecha, ni por la Doctrina, que ha visto como positiva la mayor implicación del empresario principal vía imputación *ex lege* de una responsabilidad DIRECTA, sin adjetivos ni paliativos de ningún tipo, en la prevención de riesgos laborales.

Mantenemos que existe una verdadera incongruencia entre lo dispuesto en la Exposición de Motivos y el art. 24 de la LPRL, por un lado, y lo preceptuado en el art. 42 del mismo cuerpo legal, por el otro. Así, en el art. 24 se nos habla de un deber de vigilancia y de una necesaria labor de colaboración entre la empresa principal y las contratistas y subcontratistas; mientras que en el art. 42 se establece claramente una responsabilidad solidaria para la empresa principal. Pues bien, a nuestro juicio si se impone una obligación de coordinación y vigilancia para el empresario principal, lo propio *no* es una responsabilidad solidaria sino *directa y en primer grado* para el empresario principal en caso de incumplimiento.

En otro orden de cosas, el Tribunal Supremo ha venido exigiendo, respecto a la responsabilidad, la INDIVIDUALIZACIÓN de la propia conducta. Es decir, consideramos que no se puede partir de la base de que la responsabilidad, en todo caso, va a ser solidaria entre ambos empresarios con respecto al trabaja-

dor en cuestión, puesto que en justicia lo que se impone es individualizar la conducta del empresario infractor. Quizás en este caso, tendríamos que remitirnos a la cuestión de la culpabilidad de la conducta del empresario sancionado, que bien podría fundamentarse en lo dispuesto en el art. 1902 del Código Civil, que establece la responsabilidad extracontractual o aquiliana, como contraposición a lo establecido en el art. 1101 del mismo Texto Legal, que enuncia la responsabilidad contractual.

El Tribunal Constitucional en STC nº 18/1981, además del Tribunal Supremo, mantuvo que los principios que inspiran el orden penal son aplicables, con matices, al derecho administrativo sancionador. De hecho, esta misma posición ha sido sostenida por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su Circular nº 9/1990.

Por otra parte, no se puede olvidar que las presunciones *ex lege* de culpabilidad son contrarias al Derecho Fundamental de presunción de inocencia (STC nº 105/1988) en relación con la responsabilidad empresarial. Por tanto, parece evidente que lo que se impone es llevar a cabo la pertinente valoración de la conducta individual de cada empresario para la determinación de la responsabilidad. En todo caso, tal y como venimos manteniendo a lo largo de este documento, la responsabilidad no debe ser solidaria sino directa del empresario principal, aunque en un principio nos pudiera parecer una situación injusta o poco garantista y ello aunque la relevancia de la naturaleza de la responsabilidad, solidaria o directa, a efectos prácticos sea muy pequeña, puesto que en estos casos, el trabajador afectado por un accidente laboral en el centro de trabajo de la empresa principal, suele proceder judicial-

La mayoría de la doctrina considera necesario un previo juicio de culpabilidad e imputabilidad para la determinación de la existencia de responsabilidad para la empresa principal

mente contra el empresario de la contrata, que es su empresario directo y contra el empresario de la empresa principal, donde realiza su prestación laboral.

A nuestro juicio, quizás habría que tener muy en cuenta que lo que determina la responsabilidad DIRECTA del empresario principal es la nota fundamental del *poder de control y vigilancia* que detenta el mismo.

La mayoría de la Doctrina ha considerado necesario, en consonancia que lo que hemos expuesto con anterioridad, un previo juicio de culpabilidad e imputabilidad para la determinación de la existencia de responsabilidad para la empresa principal. Por eso, tal y como se expone en la STSJ de Cantabria de 9-2-1993, al exigirse el elemento de la imputabilidad *no* puede tratarse de una responsabilidad solidaria, en forma de garantía como la establecida en el art. 42 ETT: la empresa principal podrá ser declarada responsable cuando se acredite que con su actuación dejó de adoptar las medidas de seguridad necesarias a que estaba obligada.

Debemos tener en cuenta que la responsabilidad solidaria recogida en el art. 42 de la nueva LPRL no debe de operar de forma automática. Esta inexistencia de automatismo nos lleva a pensar que lo acertado es, en consonancia con lo que se establecía en el art. 40 de la LISOS, mantener una responsabilidad directa.

Estamos hablando de una **RESPONSABILIDAD NO OBJETIVA**: el sólo hecho de ser titular del centro de trabajo NO convierte al empresario principal en responsable sin más de los incumplimientos en materia de seguridad e higiene que afecten a los trabajadores del contratista o sub-

contratista. Del mismo modo, el hecho de que exista una relación contractual entre el empresario de la contrata o subcontrata y el trabajador afectado directamente por la infracción laboral en materia de seguridad en el trabajo, no va a implicar una responsabilidad objetiva de dicho empresario. en este caso, una responsabilidad automáticamente solidaria.

La responsabilidad directa y la necesidad de analizar individualmente la conducta de cada empresario, nos puede dar como resultado que, una vez determinada la responsabilidad de ambos en la infracción cometida, nos encontremos con distintos grados de culpabilidad: en la Ley 8/88 de 7 de abril existía, como hemos comentado, una responsabilidad del

empresario principal en materia de seguridad e higiene que es perfectamente compatible y no enerva la hipotética responsabilidad del empresario de la contrata o subcontrata, ya que cuando éste incurre en infracción en una materia de seguridad e higiene por acción u omisión de una medida que sólo a él le correspondía tomar por ser el empresario directo del trabajador, se le puede llegar a sancionar, simultánea o independientemente de la responsabilidad que se establecía en el ya mencionado artículo 40 de la LISOS, pero, en ningún caso, como

La solidaridad sólo es predicable en el ámbito de la responsabilidad civil y laboral, o de Seguridad Social



consecuencia de la aplicación de la responsabilidad solidaria.

La solidaridad sólo es predicable en el ámbito de la responsabilidad civil y laboral o de Seguridad Social, pero *no* en el ámbito sancionador administrativo o penal, donde cada empresario *responde exclusivamente de su propia conducta*. Por eso, consideramos que la nueva Ley viene a resolver este problema de forma especialmente criticable desde el punto de vista de la imputabilidad de la conducta empresarial al establecer, tan rotundamente, la existencia de una responsabilidad solidaria entre empresa principal y contratistas y subcontrata.

Ciertamente, el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 42.2 nos habla de solidaridad, pero *sólo* con respecto a las obligaciones salariales y con la Seguridad Social (entiéndase también que con relación al recargo de prestaciones), pero nada dice en materia de riesgos laborales; Así se pronunció el Tribunal Supremo en STS de 5-2-1992, considerando, además, derogado el art.153 de la OGSHT con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores; aunque no podemos omitir el hecho de que dos meses después de este pronunciamiento, el TS emitió otra Sentencia en sentido opuesto, lo que nos lleva a pensar en la complejidad del asunto que estamos tratando.

Continuando con la argumentación mantenida en el presente documento, y adoptando una postura claramente favorable a la responsabilidad directa del empresario, con lo que ello implica, sostenemos que el art. 40.2 de la LISOS suponía una norma de indudable sentido SOCIAL ya que efectuaba una imputación *material* al establecer una obligación para el empresario principal, directa y en primer grado, de **garantizar** la seguridad, no sólo de sus trabajadores, sino también de los trabajadores de la contrata o subcontrata que se encontraran en su lugar de trabajo.

Y si bien es cierto que este artículo de la LISOS era una norma de carácter secundario, también lo es que estamos ante una norma secundaria *específica*.

Los motivos que, fundamentalmente, nos han llevado a adoptar y mantener la postura a favor de la responsabilidad directa pueden resumirse básicamente en los siguientes puntos:

1º. Rige la responsabilidad directa del empresario principal porque en él reside o descansa el PODER DE DIRECCIÓN que ostenta, y lo conserva en el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en su centro de trabajo.

2º. Es el empresario principal el que ejerce un CONTROL DI-

RECTO sobre el contratista o subcontratista, ya que existe un claro y definido "deber de vigilancia" con respecto a éste.

3º. El DEBER DE PROTECCIÓN hacia el trabajador *no* se basa en una previa relación laboral, sino en la prevención del riesgo, y ello porque *la empresa contratista no puede controlar, por no pertenecerle, el espacio físico o medio de trabajo, el cual debe reunir las pertinentes MEDIDAS DE SEGURIDAD.*

Consideramos que lo que se debía haber hecho en la Ley 31/1995 en relación con el tema analizado en este trabajo, era haber mantenido la redacción íntegra del art. 40.2 de la LISOS, aunque, si se quiere, eliminando el término "propia actividad".

No puede obviarse que el Alto Tribunal ha manifestado que *"aunque es indiscutible que los empleados de la empresa contratista o subcontratista mantienen su vínculo laboral exclusivamente con ésta, no puede olvidarse que en muchas ocasiones desarrollan su trabajo bajo el control y la inspección de la empresa principal, o en relación con lugares, centros de trabajo, dependencias o instalaciones de ésta..."*

La regulación del art. 42 de la LPRL supone, a nuestro juicio, un retroceso desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales con respecto a lo que disponía el art. 40.2 de la L.I.S.O.S. En ese mismo sentido, resulta cuando menos curioso que el Preámbulo de la DIRECTIVA MARCO 89/391 anunciara que *"la presente directiva no puede justificar un posible descenso del nivel de protección ya alcanzado en cada estado miembro"*. Recordemos que data del año 1989, cuando la L.I.S.O.S. ya estaba en vigor.

En cuanto a los trabajadores conocidos como "autónomos", consideramos que deben tener el mismo régimen que posee cualquier otro trabajador en cuanto al nivel de prevención de riesgos. (Ver art. 24.5 de la LPRL).

Por último, y para finalizar este artículo, quisiéramos mencionar brevemente otro argumento más a favor de la tesis que mantenemos: el art. 28 de la LPRL, al regular las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal, incide en señalar, según nuestro criterio, una responsabilidad DIRECTA al considerar en su punto 5 que la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Ello supone una evidente contradicción con lo que en el art. 42.2 del mismo texto legal se sostiene: responsabilidad solidaria versus responsabilidad directa.

