

Artículo de fondo

*Este artículo fue publicado en el número 18-2002, páginas 27 a 38.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

Las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la descentralización productiva

INCIDENCIA EN LA SEGURIDAD Y LA SALUD LA DE LOS TRABAJADORES

Las nuevas formas de organizar el trabajo, derivadas de una descentralización productiva, implican cambios en la ordenación de las actividades de trabajo y repercuten directamente en la seguridad y la salud de los trabajadores.

Antonio Blasco Mayor

Titulado Superior del INSHT, en el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Administración del Gobierno de Cantabria, y profesor asociado de Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa en la Universidad de Cantabria

1. Aproximación a la descentralización productiva

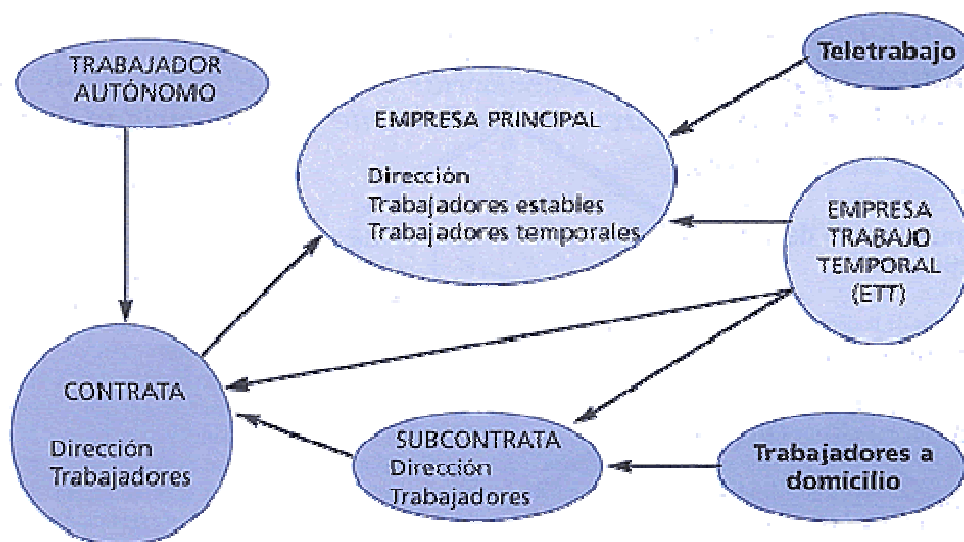
A mediados de la década de los setenta del siglo XX se desarrollaron una serie de acciones empresariales que, con la finalidad de mejorar la productividad, introdujeron unos nuevos modelos de organización de los procesos productivos, conocidos con el nombre de *descentralización productiva*. Con esta expresión se engloba un conjunto de técnicas caracterizadas, básicamente, por: a) la contratación de otras empresas para que realicen actividades hasta ese momento realizadas por la propia empresa o que forman parte de alguna de las fases del proceso productivo, y b) el establecimiento de unos procedimientos de producción basados en la flexibilidad de los procesos de fabricación, de las tecnologías y, sobre manera, de las relaciones de trabajo¹. Con tal fin, se han venido efectuando significativos cambios en la organización del trabajo y en los procesos productivos. De un lado, las grandes unidades de producción se han ido fragmentando en otras de menor tamaño, al mismo tiempo que los nuevos centros de trabajo se procura instalarlos lejos de las ciudades con fuerte implantación sindical; de otro, se ha activado la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores. Simultáneamente, se ha recurrido a otras empresas para que ejecuten las actividades que aportan menor valor añadido al producto final, y asignando a los trabajadores de las empresas externas las operaciones más peligrosas, además de ampliar el segmento de los trabajadores contratados por un corto período de tiempo² y de acudir al recurso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Una consecuencia inmediata de la aplicación de estas técnicas es el desencadenamiento de una atomización de empresas con apenas capacidad para ejercer un mínimo dominio

en el proceso productivo en el que se integran, apareciendo otras muchas pequeñas y medianas empresas que se encargan de desarrollar las actividades que no interesan realizar ni a la matriz ni a sus filiales. Formalizándose entre todas ellas una red de vínculos mercantiles en una relación sutilmente jerarquizada y de dependencia.

En estas condiciones se genera el fenómeno de lo que paso a denominar *servoproducción*, caracterizado por la posición de dominio de una empresa sobre otras, conocidas estas últimas en el tráfico mercantil como contratas, subcontratas y trabajadores autónomos, las cuáles forman el grupo de empresas y personas *servoproductoras*. Se trata de un conjunto de módulos en mutua relación que multiplican el esfuerzo inversor de la principal, pero que formalmente tienen su propia autonomía. El proceso de selección no suele ser complicado: cuando una empresa desea transferir parte de su actividad a otras empresas, se eligen a las que, a igualdad de servicio, ofertan el precio más bajo. A su vez, las contratas de primera adjudicación, con frecuencia, subcontratan a otras empresas una parte o, incluso, la totalidad de la obra o servicio para el que fueron seleccionadas, pudiéndose repetir este proceso unas cuantas veces más (figura 1).

FIGURA 1 Relaciones de externalización



Como todas las empresas concurren a la convocatoria de la principal con la finalidad de obtener un beneficio económico, el margen de ganancia se va estrechando a medida que aumenta el número de empresas interpuestas. En estas circunstancias, el resultado económico descansa, en buena medida, en la política de reducción de los costes. Pero teniendo en cuenta que los precios de muchas materias primas, de determinados suministros, de las máquinas y otros equipos de trabajo se caracterizan por tener una cierta rigidez, la reducción de los costes se localiza en la reducción de los salarios y en las partidas dedicadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Consecuencias en las relaciones laborales

Las distintas formas de flexibilización de los procesos productivos y de la organización del trabajo (tabla 1) han tenido unas consecuencias inmediatas en las relaciones laborales, entre las que cabe destacar las siguientes: a) ha aumentado el segmento de los

trabajadores sujetos a la sucesión de períodos de empleo con otros de inactividad laboral; b) se ha destruido parte de la experiencia profesional en los oficios en los que la temporalidad es endémica, pues apenas hay tiempo suficiente para capacitar a los trabajadores en el conocimiento y dominio de una tarea o función; c) las jornadas de trabajo experimentan un alargamiento; d) surge entre determinados colectivos de operarios una rivalidad despiadada por conseguir o mantener un puesto de trabajo medianamente interesante; y, e) aumenta el número de operarios poco cualificados, con la conmoción de sentirse desplazados o de pertenecer a una clase social menesterosa, integrada por trabajadores eventuales que realizan actividades marginales, o que, queriendo trabajar, permanecen desocupados durante largos períodos de tiempo. Esta *deshumanización* del trabajo no puede dejar de tener efectos negativos en la salud de los individuos, además de predisponer a que el trabajo se identifique como sinónimo de actividad peligrosa y a considerar los accidentes y cualquier enfermedad derivada de su ejecución como una consecuencia inevitable y consustancial al mismo. A este respecto, el sociólogo Richard Sennett dice que las condiciones de la nueva economía se alimentan de una experiencia que va a la deriva en el tiempo, de un lugar a otro, de un empleo a otro empleo, y concluye afirmando: el capitalismo del corto plazo amenaza con corroer el carácter de los individuos, en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible³.

TABLA 1
Modalidades de flexibilización de la organización del trabajo

Flexibilidad de plantillas a. contratos temporales b. trabajadores de E.T.T.	Variar el número de trabajadores en función de las necesidades de la empresa
Flexibilidad de los tiempos de trabajo	Modificar el número de horas de trabajo en función de la evolución de la producción
Flexibilidad funcional	Rotar a los operarios de puesto de trabajo
Flexibilidad geográfica	Desplazar los trabajadores a otros centros de trabajo
Flexibilidad salarial	Adaptar las retribuciones a la productividad y a los cambios de actividad
Flexibilidad productiva: a. dividir y repartir la actividad de la empresa entre otras empresas de nueva creación b. recurrir a contratas, subcontratas y trabajadores autónomos c. teletrabajo y trabajo a domicilio	

3. Efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores

Las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la descentralización productiva, en tanto implican cambios en la ordenación de las actividades de trabajo, tienen una repercusión directa en la seguridad y la salud de los trabajadores. Las manifestaciones más evidentes del deterioro de las condiciones de trabajo provocadas por la descentralización del trabajo son, en mi opinión, las siguientes:

- a. Se favorece la utilización de máquinas y de otros equipos de trabajo de baja calidad y con reducidos componentes de seguridad, consecuencia directa de la política de disminuir los costes.
- b. Las jornadas de trabajo se alargan y se introducen sistemas retributivos a destajo, factores inductores de la fatiga física y de prácticas de trabajo inseguras.
- c. Aumentan los niveles de carga psíquica, cuya manifestación más evidente es el incremento de los casos de patologías psicosociales de origen laboral: el síndrome de trabajador quemado (burn-out), el acoso moral (mobbing) y otras alteraciones de orden ansioso depresivo.
- d. La información a los trabajadores sobre los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos y las medidas de protección para controlarlos se limitan a simples datos rutinarios. Los datos sobre las reales condiciones de seguridad y salud en el trabajo se encuentran dispersos en la cadena de empresas interpuestas entre la matriz y las serproductoras. Datos necesarios para que las empresas elaboren y desarrollen sus políticas de seguridad y salud en el trabajo, y también para informar a los trabajadores de las condiciones en que realizan sus funciones y tareas.
- e. Los reconocimientos médicos y otras prácticas de vigilancia del estado de salud de los trabajadores contratados por las servoproductoras poco tienen que ver con la exigencia de que se efectúen en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22.1 LPRL). Y ello porque, con frecuencia, los médicos encargados de realizarla carecen de los datos relativos a las condiciones de trabajo de los operarios.
- f. Las restricciones a la acción sindical -uno de los objetivos de la descentralización productiva-, unidas a la escasa información que reciben los trabajadores de sus condiciones de trabajo, impiden o hacen ineficaz la participación y las actividades de control por los representantes de los trabajadores.
- g. Apenas hay tiempo para formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, siendo mínima la impartida para capacitar a los trabajadores a desarrollar la ejecución de sus tareas con seguridad.
- h. La concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo lugar (cada grupo con sus propias costumbres laborales) conlleva la aparición de complejos modos de organización formal e informal, dificultando la vigilancia interna del cumplimiento de las instrucciones de seguridad.

La conjunción de estos factores está provocando un impacto negativo sobre la salud de las personas, principalmente en forma de accidentes de trabajo y enfermedades causadas con ocasión o como consecuencia de la actividad realizada⁴, llegando a ocasionar muertes e incapacidades de diversa intensidad, así como otras alteraciones de la salud no tan evidentes como las anteriores, tales como fatiga crónica, alteraciones mentales, envejecimiento prematuro y absentismo.

4. La seguridad y la salud de los trabajadores de contratas y subcontratas. Las carencias del artículo 24 de la LPRL

Una de las novedades de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la de imponer a los empresarios unos determinados modos de gestión de la actividad, a los que se acompaña una intensa carga de exigencias formales: los documentos de la evaluación de los riesgos profesionales, la elaboración de una planificación de las actuaciones preventivas en la empresa, la constitución de una modalidad organizativa de la prevención propia o ajena, los informes de investigación de las causas desencadenantes de los daños sufridos por los trabajadores, etc.

A muchos pequeños y medianos empresarios les resulta difícil ajustarse al modelo de gestión impuesto, y su aplicación aún resulta más confusa en los supuestos en que estos empresarios son contratados por otros al objeto de que realicen sus actividades productivas en los centros de trabajo de los comitentes. ¿Cómo pueden los contratistas y los subcontratistas evaluar los riesgos o hacer una investigación de un accidente de trabajo, cuando es habitual que no tengan acceso a algunas áreas de los centros de trabajo en los que se encuentran trabajando sus operarios, o bien se les entrega una información insuficiente de las características medioambientales, de los equipos de trabajo, de los productos procesados y de las sustancias químicas?

El hecho es que la presencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo lugar, obedeciendo instrucciones de trabajo de distintos encargados, puede ser en sí misma una fuente de peligro, o de incremento del nivel de riesgo de los existentes, ya sea como consecuencia de las interferencias de las actividades de los distintos actores o de la incompatibilidad de procesos que se realizan por unos y otros en las mismas áreas de trabajo o en sus proximidades. Además, el fenómeno de la externalización de las actividades productivas a menudo acarrea la realización de las tareas con apremio de tiempo, factor de riesgo determinante de muchos de los accidentes sufridos por los operarios de las contratas y las subcontratas, así como por los trabajadores autónomos. Un ejemplo: en las operaciones de logística asignadas a una empresa externa, que ha tenido que competir con otras para adjudicarse el contrato del transporte y almacenamiento de los productos terminados, no es extraño que los conductores de las carretillas elevadoras y de otros vehículos estén presionados para circular a una velocidad superior a la establecida en las normas legales o en las instrucciones internas.

A fin de contrarrestar algunos de los efectos negativos de la descentralización productiva, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contiene varias previsiones en el 24 de la LPRL. En primer lugar, la norma obliga a todos los empresarios concurrentes en un mismo lugar, sin hacer ningún matiz diferenciador respecto a la posición de dependencia o de especialización que pueda haber entre ellos, a tres singulares obligaciones: a) cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, b) establecer los medios de coordinación necesarios en aras a la protección de la salud laboral, y c) informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo.

Además, a las anteriores obligaciones, al empresario titular del centro de trabajo, se le exige comunicar a los otros empresarios que desarrollan actividades en su centro de trabajo los datos siguientes: a) información de los riesgos existentes en el centro de trabajo y de las medidas de protección y prevención correspondientes, b) instrucciones

adecuadas para la aplicación de los asuntos contenidos en dicha información, y c) información e instrucciones de las medidas de emergencia a aplicar. A su vez, los contratistas y subcontratistas tienen la obligación de trasladar a sus respectivos trabajadores cuanta información e instrucciones han recibido en este sentido.

Por último, el precepto legal contempla un tercer supuesto, el de las empresas que recurren a otras para que realicen obras o servicios correspondientes a su propia actividad. En este caso, el empresario principal, además de cumplir los mandatos de los dos supuestos anteriores, si las actividades se desarrollan en su propio centro de trabajo, tiene el deber de vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4.1. Cooperación en la aplicación de la normativa

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales (art.24.1 LPRL).

La cooperación implica que cada uno de los empresarios concurrentes ha de realizar, en conjunción con los demás, cuantas acciones sean necesarias para cumplir con la finalidad de dicho precepto: la de aplicar la normativa de prevención de riesgos laborales. El supuesto legal parte de la dificultad de cada empresario de cumplir las obligaciones que le impone la referida normativa sin recibir la ayuda de los otros concurrentes. Es evidente que cualquier empresa que acude a otro centro de trabajo se va a encontrar con unas condiciones de trabajo que ella no ha creado, y sus respectivos trabajadores tienen que hacer uso de instalaciones y otros medios que hasta ese momento les son desconocidos; igualmente, el titular del centro ha de recibir la presencia de trabajadores de los que desconoce sus aptitudes, así como la llegada de aparatos y otros equipos de trabajo que les acompañan en la ejecución de sus tareas que le son ajenos. En estas circunstancias, con más o menos intensidad, todos los individuos presentes en ese centro de trabajo van a experimentar un cambio en las condiciones de trabajo, y los factores de riesgo que genere cada empresa, con alta probabilidad, se transferirán a las otras, incluso algunos de los peligros puede que lleguen a experimentar un incremento de su nivel de riesgo, fruto precisamente de la conjunción de todos los factores de riesgo. En definitiva, se provoca una influencia directa de cada una de las empresas sobre las condiciones de trabajo de las demás, y por consiguiente, se hace preciso determinar el contenido de la obligación de cooperación. Para ello, el deber de cooperar se desdobra en dos obligaciones. La primera consiste en establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de los riesgos laborales. La segunda impone que se establezcan los medios para informar a los respectivos trabajadores de dichos riesgos.

La clave para que se produzca la cooperación deseada radica en el establecimiento efectivo de los citados medios de coordinación relativos a la protección de los trabajadores. Pero, ¿a qué medios de coordinación se refiere?, ¿quién se encarga de dirigir dicha coordinación? El precepto no especifica el alcance de la coordinación, tampoco especifica qué empresario ha de responsabilizarse de dicha función. La ausencia de un procedimiento que establezca los mecanismos y las funciones de cada sujeto, así como la falta de precisión de la norma sobre el tipo de medios a coordinar, desemboca en la necesidad de un acuerdo de voluntades entre los empresarios

concurrentes. Pero si ninguno toma la iniciativa de este proceso, o cualquiera de ellos se desentiende de coordinarse con los demás empresarios, se resentirá la seguridad y la salud de los trabajadores.

La solución jurídica a este problema tampoco aparece en el apartado 3 del artículo 39 de la LPRL, como algunos autores han mantenido, en el que se indica que «a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada». De la lectura de este precepto no puede concluirse que se encomiende a los Comités de Seguridad y Salud funciones determinantes para decidir los procedimientos y dar las instrucciones relativas a la coordinación, simplemente prevé la posibilidad de que el conjunto de los Comités puedan deliberar sobre esta cuestión, para que, en razón de la naturaleza de este órgano de participación de los trabajadores (órgano mixto destinado a la consulta y debate de cuantas cuestiones guardan relación con la prevención de riesgos laborales), eleve propuestas a los empresarios respectivos, únicos sujetos con capacidad para decidir la aceptación o no de las mismas.

Ahora bien, después de la última modificación operada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, algo se ha avanzado en cuanto a la coordinación, por cuanto todos los empresarios concurrentes en el mismo centro de trabajo, incluido su titular, han de facilitar a los representantes de sus respectivos trabajadores una relación de las medidas previstas para la coordinación de las actividades preventivas. Sin embargo, sigue sin clarificarse el contenido mínimo legal que ha de comprender dicha relación, ni lo que constituye el elemento nuclear de toda coordinación, a saber: a) qué empresario es el que debe asumir la iniciativa en cuanto a convocar a los otros empresarios con este fin, b) qué empresario debe elegir la persona que se asuma la función propiamente de coordinación, esto es, la de transmitir a los demás empresarios, y recibir de estos, los datos necesarios para elaborar, programar e implantar las medidas de ejecución de los trabajos conforme a pautas de seguridad, y c) qué procedimiento mínimo habría que cumplir para canalizar las acciones preventivas que afectan al común de los trabajadores.

Hay tres actividades económicas que disponen de normativa específica en la que se determina el empresario encargado de la coordinación: establecimientos con instalaciones nucleares o radiactivas, minería y actividades de sondeo y obras de construcción. En esta última actividad, el Real Decreto 1627/1997, sobre seguridad en las obras de construcción, en el supuesto de las obras que hayan de ejecutarse conforme a un proyecto técnico, asigna al promotor de la obra la obligación de elaborar un estudio de seguridad y salud, así como la de designar los coordinadores en materia de seguridad y de salud durante las fases de elaboración del proyecto de obra y de ejecución de la obra. Por otra parte, el contratista tiene el deber de encargar la elaboración de un plan de seguridad y salud en el trabajo, instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, de evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva para el conjunto de trabajadores de todas las empresas.

Tomando como referencia dichas actividades económicas, opino que el supuesto planteado en el apartado 1 del artículo 24 de la LPRL debería ser interpretado en el

sentido de asignar la función de dirección de la coordinación al titular del centro de trabajo, y ello por ser el que posee el poder de organizar las actividades productivas que en él se realizan. Pero lo oportuno sería que se actualice esta norma al objeto de resolver los interrogantes expuestos.

4.2. Información y entrega de instrucciones a los trabajadores que acuden al centro de trabajo de la principal

Considerando que los trabajadores de una empresa externa han de compartir las condiciones de trabajo del lugar al que van desplazados, parece razonable que se les facilite los medios para adquirir un buen conocimiento de dichas condiciones. A este respecto, el artículo 24.2 de la LPRL describe con precisión las obligaciones que tiene el empresario principal en orden a que los trabajadores de las empresas externas desplazados al centro de trabajo de la principal estén informados en esta materia y de que reciban instrucciones en tal sentido. La transmisión de la información y el contenido de las instrucciones de seguridad han de partir de la titularidad y salud de las empresas, pues para conseguir los objetivos en esta materia no basta con adoptar una serie de medidas preventivas y transmitir a los encargados y trabajadores las correspondientes órdenes para ejecutar su cumplimiento, ni con informar a los trabajadores de los riesgos residuales, también es necesario hacer un seguimiento regular, mediante los controles oportunos, para asegurar el correcto cumplimiento de las medidas de protección y de prevención que sean precisas adoptar⁵.

De igual manera, conforme dispone el art. 24.3 LPRL, la empresa que contrate o subcontrate con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, y se desarrollen en su centro de trabajo, ha de vigilar que las empresas auxiliares cumplen la normativa de prevención de riesgos laborales. Para reforzar el cumplimiento de esta obligación de vigilancia, el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece que la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas de los incumplimientos referidos.

Los tres elementos que han de concurrir para exigir a la empresa principal el cumplimiento de esta función de vigilancia son: 1) que contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios; 2) que esos servicios u obras sean de su propia actividad; y 3) que haya trabajadores de las empresas externas desarrollando su actividad en el centro de trabajo de la principal durante el período de la contrata. La simultaneidad de los tres requisitos hace que tan importante medida no se pueda extender a la totalidad de los supuestos de descentralización productiva, quedando fuera de este criterio ordenador, entre otros, los siguientes:

- a. Las empresas que son contratadas para realizar una actividad integrada en el proceso productivo de la principal pero que la ejecutan en un centro de trabajo descentralizado de ésta (p. ej. los contratos de encargo de una o varias fases productivas para ser realizadas por una empresa externa en el centro de trabajo de ésta).
- b. Las empresas que desplazan temporalmente a sus trabajadores a la empresa principal para realizar una actividad ajena a la de esta última (P. ej. el montaje y desmontaje de maquinaria; la construcción, transformación y rehabilitación de edificios e instalaciones; etc.).

- c. Las empresas dependientes económica o tecnológicamente de la principal, cuya actividad no forma parte de ninguna de las fases productivas de la principal pero tienen que ajustarla a los criterios e instrucciones ordenados por ésta (p. ej. los grupos de empresas donde la principal gestiona los procesos fragmentados del ciclo productivo global).

Por otra parte, el requisito limitativo de que se trate de obras y servicios correspondientes a la propia actividad está ocasionando un sin fin de conflictos a la hora de interpretar lo que se entiende por propia actividad, concepto indeterminado y cuestionado por las nuevas formas organizativas del trabajo y las nuevas tecnologías⁶. En cuanto a la indeterminación del concepto de propia actividad, la abundante doctrina científica y jurisprudencial, lejos de resolver el problema, quizá lo ha hecho más confuso. Básicamente, hay dos tendencias, de un lado, la doctrina que entiende la "propia actividad" de una forma amplia: cualquier trabajo que es indispensable, es decir, todas las actividades que resultan necesarias para la organización del trabajo; de otro, la doctrina que lo interpreta de forma restrictiva, para la que sólo se incluyen las actividades que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal. La sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998 intenta refundir ambas líneas interpretativas, considerando como propia actividad la que sea inherente al ciclo productivo, revistiendo tal carácter la de la contrata que, de no haberse concertado por la empresa principal, las obras y servicios se habrían tenido que realizar por la principal, so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial. Entiendo que tampoco esta sentencia ha resuelto el problema, pues tan indeterminado es el concepto de propia actividad como el de indispensable, o correspondiente al ciclo productivo, o inherente al ciclo productivo. En definitiva, en tanto no se disponga de elementos objetivos que determinen las condiciones en que el empresario ha de efectuar esta función de vigilancia, estará presente la incertidumbre en torno al concepto de propia actividad.

4.4. Seguridad en los productos proporcionados por la empresa principal a trabajadores de otras empresas

En el complejo entramado de las relaciones mercantiles entre empresas, otra modalidad organizativa del trabajo perteneciente al ámbito de la descentralización productiva es la que aparece en el art. 24.4 LPRL. Consiste en que una empresa contrata a otra para que efectúe trabajos con los productos proporcionados por la primera, los cuáles han de ser utilizados por los trabajadores de la contrata y fuera del centro de trabajo de la principal.

Como garantía complementaria al deber de protección que han de brindar los empresarios a sus trabajadores, en el supuesto de operar con productos proporcionados por la empresa principal, se exige a ésta el cumplimiento de las mismas obligaciones que tiene para con su plantilla, consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 LPRL:

1. Adoptar las medidas necesarias para que las máquinas, útiles y demás equipos de trabajo, así como las materias primas y otros productos que se ponen a disposición de los trabajadores de las contratas y subcontratas, puedan ser utilizados y manipulados sin riesgo para su seguridad y salud.
2. Recabar de los fabricantes, importadores y suministradores de dichos productos la información necesaria para que la utilización y manipulación de los mismos se efectúe en condiciones de seguridad.

3. Transmitir la información anterior a los trabajadores de las contratas que hayan de utilizar y manipular los citados productos.

Indudablemente, el sujeto obligado al cumplimiento de estas tres obligaciones es el empresario principal, no obstante, la información de seguridad y de las instrucciones de utilización segura de los productos, de conformidad con el art. 24.2 LPRL, se transmitirá a través de los empresarios de los que dependen los trabajadores que operan con los productos proporcionados por la principal. Por otra parte, cabe preguntarse qué empresario es el obligado a implantar las medidas de seguridad de tipo organizativo que sea preceptivo adoptar. Por ejemplo, en las operaciones de izado de cargas con equipos de trabajo para la elevación de cargas no guiadas es preceptivo que dichas operaciones estén correctamente planificadas, vigiladas y efectuadas con miras a proteger la seguridad de los trabajadores⁷, por lo que si el equipo de elevación de cargas es utilizado en las condiciones del supuesto del art. 24.4, habría que especificar el empresario que debería encargarse de planificar y vigilar las operaciones de izado. La normativa no aclara nada a este respecto, y el mismo vacío normativo se produce en el momento de determinar la empresa que tiene que encargarse del mantenimiento y demás operaciones para conservar las máquinas y otros equipos de trabajo en condiciones de seguridad.

Por lo que respecta al lugar de trabajo, el art. 24.4 LPRL se refiere al que se encuentra fuera del centro de trabajo de la principal. Lógicamente, si las máquinas y otros productos se entregan a los trabajadores de las empresas externas contratadas para realizar actividades en el centro de trabajo de la principal, ésta se encontrará igualmente empujada al cumplimiento de las citadas obligaciones, en este caso por mandato de las obligaciones de cooperación, información, entrega de instrucciones y de vigilancia consignadas en los apartados 1, 2 y 3 del mismo precepto.

5. Conclusiones

Las nuevas formas de organización del trabajo están alterando las bases del modelo de relaciones laborales dominante en la segunda mitad del siglo XX, manifestándose, sobre todo, en la concurrencia de segmentos de empleo estable con otros de naturaleza precaria dentro de la misma empresa, diferencias salariales a igual de funciones, dificultades para ejercer los derechos de participación y diferencias en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Además, están provocando un incremento de las empresas cuyos procesos productivos se encuentran condicionados por las empresas situadas en los puntos nucleares de los mercados, lo que ocasiona una disminución de su margen de autonomía para dirigir sus actividades y, como consecuencia de la política de reducción de costes que acompaña al fenómeno de la descentralización productiva, una menor disponibilidad de recursos para disponer las condiciones de trabajo de manera que se garantice la seguridad y la salud de sus trabajadores.

En estas circunstancias, parece que está más que justificado la necesidad de abordar la política de seguridad y salud en el trabajo desde una visión global de las condiciones de trabajo, esto es, aplicando soluciones preventivas cuya necesidad se hayan puesto de manifiesto tras efectuar un análisis que busque la interrelación de todos los aspectos que conforman el puesto y la tarea de trabajo, desde los elementos materiales a los que guardan una relación directa con la organización del trabajo, incluidos los factores de

orden externo que inciden en el proceso productivo, por tanto, actuando también sobre las técnicas de descentralización del trabajo.

Centrando la atención en las actividades de prevención de riesgos laborales en los supuestos de presencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo lugar de trabajo, y con la finalidad de intentar una claridad en las normas que regulan las obligaciones de los distintos empresarios, considero oportuno actualizar su contenido, en particular, por lo que se refiere a los siguientes puntos:

1. Habría que especificar con claridad el empresario encargado de dirigir y de nombrar al encargado de coordinar las actividades preventivas de las empresas concurrentes en el mismo lugar.
2. La norma debería contener la relación de funciones básicas del coordinador, así como los procedimientos para garantizar que las instrucciones e informaciones de seguridad lleguen a todos los sujetos a los que es preceptivo informar.
3. Por lo que se refiere a la obligación de la empresa principal de vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral por las contratadas y subcontratadas, sería oportuno abandonar el concepto indeterminado de "propia actividad" e incorporar el de titular de la empresa bajo cuya dirección o coordinación se realizan las tareas de los diferentes grupos de trabajadores procedentes de distintas empresas que concurren en un mismo lugar de trabajo.
4. Sería oportuno liberar de la evaluación de los riesgos y de la planificación preventiva a las empresas que acuden al centro de trabajo de otra empresa para efectuar actividades de forma continuada (mantenimiento, limpieza, logística, una actividad de fabricación, servicio de comedor, etc.). La ordenación de las actividades preventivas, así como su vigilancia deberían estar a cargo de la empresa principal, y ello porque es ésta la que incorpora a su patrimonio el resultado del trabajo de los operarios de las contratadas y, sobre todo, porque buena parte de los posibles factores de riesgo a los que se expongan los operarios de las contratadas tienen su origen en elementos materiales del lugar de trabajo de la principal, o bien están relacionados con el diseño de la tarea y otros aspectos de la organización del trabajo, dependientes en todo caso de la empresa principal.

¹ Rivero Lamas, Juan, define la descentralización productiva como "una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando", *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo, ponencia general del X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, colección Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, página 23.*

² Según el Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales 2000, editado por el Ministerio de Trabajo, en 2000 el número de asalariados con contratos de duración determinada alcanzó la cifra 3.679.000, que en términos relativos representó el 31,97% del total de trabajadores por cuenta ajena..

³ Sennett, Richard, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona, 2000, página 25.

⁴ *En el año 2000, en España se registraron 1.777.975 accidentes de trabajo, dentro un ciclo de seis años consecutivos de continuos incrementos de la siniestralidad laboral. Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2000, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.*

⁵ *La doctrina del Tribunal Supremo respecto a la obligación que pesa sobre los empresarios de vigilar la eficacia de las medidas preventivas es concluyente: "la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota con darles los medios normales de protección, sino que viene además obligada a la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones". Sentencia de la sala 3TM del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 1994, continuadora de un reiterado criterio jurisprudencial de este Tribunal. En igual sentido, sentencia de la sala de lo Social del T.S.J. de Aragón, de 21 de junio de 1999.*

⁶ *Rivero Lamas, J., La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, páginas 51 y 52.*

⁷ *Letra e), numeral 2, apartado 3 del anexo II del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (BOE 7-81997).*