



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

MÁSTER INTERUNIVERSITARIO
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TRABAJO FIN DE MÁSTER

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:
CONTRATAS y SUBCONTRATAS

AUTOR:

FERNANDO ESPINOSA GUTIÉRREZ

REALIZADO BAJO LA TUTELA DE LA PROFESORA:

Dña. BELÉN GARCÍA ROMERO
(Universidad de Murcia)

CONVOCATORIA: SEPTIEMBRE 2013

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. OBJETIVOS y METODOLOGÍA.....	8
4. IDENTIFICACIÓN DE AGENTES INTERVINIENTES EN EL SECTOR.....	9
5. CONTRATATAS y SUBCONTRATAS.....	14
5.1. Referencias legislativas.....	15
5.2. Definiciones legales.....	16
5.3. ¿Cuál es el papel de cada una de ellas en una obra de construcción?.....	17
5.4. Situación actual de ambas en el sector	20
6. RELACIÓN CONTRATA-SUBCONTRATA SEGÚN LA LEY 32/2006, DE SUBCONTRATACIÓN.....	21
7. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN LA CONSTRUCCIÓN.....	24
7.1. Concepto y obligación de la coordinación de actividades	25
7.2. ¿Cómo llevar a cabo dicha coordinación?.....	27
8. DIFICULTADES CONOCIDAS EN LA INTEGRACIÓN y PUESTA EN MARCHA DE LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS.....	30
9. RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE SUS RESPECTIVAS ACTUACIONES INDIVIDUALES	34
9.1. Responsabilidades administrativas.....	35
9.2. Responsabilidades civiles.....	36
9.3. Responsabilidades penales.....	37
9.4. Responsabilidades en materia de Seguridad Social.....	39
10. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA y SUBSIDIARIA	42
11. INFRACCIONES y SANCIONES.....	45
12. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA APLICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS.....	50
13. CONCLUSIONES	55
14. BIBLIOGRAFÍA	60

1. RESUMEN

El fenómeno de la contratación y la subcontratación se encuentra claramente instalado en las actividades inherentes a cualquier sector industrial español. La llamada descentralización productiva es cada vez más frecuente y ya se utiliza en las relaciones laborales de una forma plenamente natural.

La contrata y la subcontrata son modelos contractuales en función de los cuales, dos empresas, situadas en distinto eslabón industrial, inician una relación laboral por iniciativa de la empresa principal en el primer caso y por el contratista en el segundo.

Quizá el sector de la construcción es el mejor escaparate en el que analizar las condiciones en las que dichas empresas, contratista y subcontratista, llevan a cabo sus funciones en un centro de trabajo, y cómo gestionan una subcontratación.

Pero tanto la gestión interna de las empresas, como la relación entre ellas, generan situaciones que quedan lejos del cumplimiento legal establecido en la normativa española. Y los incumplimientos evidentemente no son intencionados, pudiendo establecerse sus causas en la falta de cultura preventiva de las empresas y en la integración de la prevención en las mismas.

Uno de los motivos principales de estos problemas, es el número de trabajadores que componen las empresas del sector de la construcción, pues hasta el 97% de ellas disponen de menos de 10 trabajadores, según datos del Instituto Nacional de Estadística; lo que dificulta claramente la falta de medios organizativos y humanos para materializar la prevención de riesgos laborales como sería deseable.

Y es que las pequeñas empresas entienden equivocadamente que la gestión de los asuntos preventivos es competencia exclusiva del servicio de prevención ajeno al que han contratado, mientras que los menesteres laborales y fiscales corresponden al asesor al que confían sus trámites de personal y tributarios. Pareciera que la única función de los mandos y directivos fuera la de gestionar ofertas económicas, organización de tajos y gestión de cobros, cuando evidentemente no es así.

Esta situación genera automáticamente carencias en la integración de la prevención, incumplimientos respecto de lo establecido en la Ley 32/2006, de Subcontratación en el sector de la construcción, falta de coordinación de actividades empresariales y por tanto responsabilidades.

Dichas responsabilidades, administrativas, civiles, penales y de Seguridad Social, pueden llegar a ser compatibles entre ellas, y además pueden generar también responsabilidades tanto solidaria como subsidiaria. Todas, a su vez generan infracciones y las correspondientes sanciones por la autoridad laboral, siempre previo inicio del correspondiente expediente sancionador.

Para sortear estas situaciones, siempre dañinas para las empresas: tanto los incumplimientos como las posteriores responsabilidades y sanciones, se plantean en el siguiente trabajo, una serie de propuestas para mejorar la puesta en marcha y la integración de la prevención en las empresas. La gran mayoría de ellas ya conocidas por los entendidos en la materia, pero sin duda desconocidas por las empresas a las que antes se hacía referencia.

2. INTRODUCCIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico permite que las empresas contraten o subcontraten con otras, parte de su actividad productiva. El reparto de dicha actividad, ha venido desarrollándose en los últimos años mediante un nuevo formato de gestión de la actividad empresarial, mediante el cual, la empresa llamada *principal* decide no realizar directamente ciertas actividades, optando por encargarlas a otras empresas o trabajadores autónomos, *contratas* o *subcontratas*, con quienes establece el contrato correspondiente.

La *contrata* se ha definido como aquel tipo contractual «en virtud del cual una parte denominada contratista, asume la obligación de realizar una obra o servicio determinado a favor del empresario principal o comitente, que asume a su vez la obligación de pagar por ello un precio¹», y la *subcontrata* como «el acuerdo contractual por el que un contratista o titular de un encargo de contrata

¹ Martínez Garrido, L.R., "Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas", Barcelona, 1998, pág. 17.

encomienda a otro contratista la ejecución de determinadas obras o servicios que forman parte del encargo productivo más complejo que aquél se ha comprometido a realizar²».

En la actualidad, la contratación o subcontratación de obras y/o servicios es extensiva a multitud de sectores productivos de la economía española: pesquero, minero, industrial, energético, de transportes, turístico, sanitario, financiero, de la administración y como no, de la construcción.

Uno de los sectores antes citados, la construcción, es de los que más emplea a diario la relación entre las contratatas y subcontratatas.

La relación entre ambos tipos de empresa ha sido reglada de forma más o menos reciente, con la entrada en vigor de la Ley 32/2006, de subcontratación en el sector de la construcción.

Hasta entonces no existía ningún tipo de reglamentación que estableciera límites al número de empresas que podían intervenir en la ejecución de una obra y a la relación que debía existir entre ellas, lo que nítidamente generaba situaciones disparatadas e insensatas, hasta el punto de que las primeras empresas a las que se encargaban ciertos trabajos en una obra no llegaban a conocer personalmente a quiénes realmente luego aportaban la mano de obra para llevarlos a cabo.

Semejante desatino no hacía sino aumentar la precariedad y fragilidad de la prevención, disminuyendo considerablemente los niveles de protección que una obra de construcción requiere, lo que de inicio va en dirección opuesta al espíritu de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo LPRL). Ante tal situación, estas empresas ya no estaban en disposición de ofrecer garantías eficaces en materia de seguridad y salud.

² Martín Valverde, A., "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios", en «Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores», Tomo VIII, Madrid, 1982, pág. 107.

La creciente y casi gratuita aparición de diversas contratadas y subcontratadas en el sector, surgidas sobre todo a rebufo del crecimiento y la demanda en las obras, hizo necesaria una regulación específica de la subcontratación, al objeto de controlar una serie de fenómenos nacientes, como son, entre otros, la subcontratación masiva y en cadena, el destajo, los falsos trabajadores autónomos y la precariedad laboral.

Un fatal accidente laboral en 2005, durante las labores de ejecución del viaducto de la autovía A-7, a la altura de Almuñécar (Granada), en el que murieron seis trabajadores de una subcontrata portuguesa, pudo, quizás, ser el detonante que animó al legislador a ultimar la reglamentación y normalización del número de empresas que de forma directa podían depender de alguna subcontrata.

Tal y como expone la Ley de Subcontratación en su exposición de motivos, el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

De la relación entre ambas también surgen responsabilidades propias, solidarias y subsidiarias, que serán tratadas en el presente trabajo.

3. OBJETIVOS y METODOLOGÍA

El objetivo de este Trabajo Fin de Máster es definir con claridad la figura de las empresas que habitualmente son actoras protagonistas en el sector de la construcción: *contratadas y subcontratadas*, así como constatar que aquellas empresas en las que no existe el establecimiento de procedimientos de trabajo seguros ni integración de la prevención de riesgos laborales, son evidentemente más sensibles a cometer infracciones y a que en sus procesos productivos se produzcan accidentes laborales.

En primer lugar identificaremos a los distintos agentes intervinientes en el sector, con especial hincapié en las *contratas* y *subcontratas*, para después pasar a mostrar la relación entre ambas, la coordinación de actividades empresariales que les compete, las dificultades conocidas en la integración y puesta en marcha de la prevención en las empresas, las responsabilidades que se derivan de sus actuaciones, las infracciones en las que pueden incurrir y las sanciones que les pueden ser impuestas, junto con las propuestas de mejora para la aplicación e integración de la prevención.

Para ello se ha realizado un análisis exhaustivo de la normativa de aplicación, tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, así como una búsqueda de artículos y publicaciones de carácter jurídico y laboral, que profundizan minuciosamente en los detalles que se pretenden presentar. A partir de ahí, es el autor del presente trabajo quién aporta datos sobre las dificultades conocidas en la integración de la prevención en las empresas y posibles propuestas de mejora en dicha integración.

4. IDENTIFICACIÓN DE AGENTES INTERVINIENTES EN EL SECTOR

Que nada será como fue en el negocio de la construcción es algo más que asumido por los agentes que intervienen en el proceso edificatorio. Las cifras porcentuales de descenso de la repercusión del sector en el producto interior bruto nacional son dramáticas. Esta realidad, que a veces parece haber venido para quedarse, nada tiene que ver con los valores que tanto la edificación como la obra pública aportaban a la economía española en 2006, en plena ebullición de suministros de acero, hormigón y ladrillo.

Todos los agentes intervinientes, ya sean personas físicas o jurídicas, de mayor o menor tamaño empresarial están acusando la actual situación. Éstos se distribuyen en varios grupos no diferenciados legalmente, pero sí según sus funciones y responsabilidades. El primer grupo lo forman aquellos agentes que podríamos denominar *empleadores*, y podría estar formado por promotor, *contratas* y *subcontratas*.

Encargados, trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena formarían el segundo grupo, la colectividad más numerosa en una obra, los artífices de cada una de las unidades que componen la futura edificación.

Por último, el grupo formado por técnicos y personas con responsabilidad en materia preventiva: director de obra, director de la ejecución, coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución, jefe de obra, servicios de prevención, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y técnicos de los Organismos de las Comunidades Autónomas.

En este punto no cabe sino presentar una aproximación no legal ni exhaustiva, pero sí real de cada uno de ellos. Algunos quedan identificados en la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, mientras que otros sólo aparecen en el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

4.1. Promotor

Es la persona física o jurídica, pública o privada, que teniendo la titularidad u ostentando derechos sobre el terreno que ocupará la obra, asume los costes que implica su ejecución.

Es el que inicia la actividad económica y debe designar a los siguientes agentes: proyectista, coordinador tanto en fase de proyecto como en fase de ejecución de la obra, dirección facultativa, así como a la contrata.

El promotor está obligado a realizar una correcta designación de dichos agentes, con el fin de posibilitar el adecuado y seguro desarrollo del proceso constructivo. Para ello, ha de asegurarse de la competencia profesional en el caso de los técnicos y de la solvencia preventiva, técnica y económica cuando se habla de la contrata.

4.2. Projectista

Es el técnico encargado del diseño del edificio a construir. Como tal, debe definir los componentes y características del mencionado edificio en la documentación que integra el proyecto.

Ha de prever la complejidad inherente a la ejecución de la obra, puesto que el proyecto no puede ser una mera propuesta teórica, sino que su contenido ha de describir el proceso y la metodología a emplear durante la ejecución.

Todos los documentos del proyecto deben tener su utilidad durante la ejecución y su contenido debería permitir que un técnico distinto al que ha elaborado dicho proyecto, pueda desarrollar la dirección de la obra sin ninguna dificultad.

4.3. Contratista

Quién por encargo del promotor, realiza la totalidad o parte de la obra proyectada. La ejecución debe realizarla conforme a las condiciones técnicas contenidas en el proyecto y a las cláusulas del contrato suscrito con el promotor.

En el R.D. 1627/1997, se prevé la posibilidad de que el promotor pueda contratar con varios contratistas la ejecución de una obra. Actualmente, en la mayoría de nuestras obras, el promotor recurre a la contratación directa de distintas empresas teóricamente especialistas en la ejecución de las distintas unidades de obra.

Esta práctica contribuye a distorsionar el proceso constructivo y por lo tanto, también sus aspectos preventivos. Ello provoca que las funciones relativas a la seguridad y salud queden diluidas por el reparto y dispersión que se produce entre el gran número de intervinientes.

4.4. Subcontratista

Recibe el encargo de la contrata para realizar parte de la obra. La ejecución ha de realizarla teniendo en cuenta las cláusulas del contrato suscrito con la contrata y las condiciones técnicas del proyecto, de las que debe ser informada.

Las subcontratas deben aportar a su contratante la evaluación de riesgos de su proceso productivo y su planificación preventiva, así como su plan de prevención como empresa, a fin de acordar con el contratista los métodos de trabajo a desarrollar en la obra e incluir estos en el plan de seguridad y salud.

4.5. Trabajadores autónomos

Es muy frecuente que en la realización de determinados trabajos en las obras, intervengan trabajadores autónomos. Estos trabajadores ejercen su actividad de forma directa y personal, amparados por un contrato mercantil de prestación de servicio.

Si los trabajadores autónomos disponen de personal a su cargo, tienen la consideración de empresa a todos los efectos. Pueden ser contratados tanto por el promotor, como por el contratista o los subcontratistas para ejecutar partes o instalaciones específicas de una obra.

Desde la entrada en vigor de la Ley 32/2006, que regula la subcontratación en el sector de la construcción, en ellos finaliza siempre la subcontratación, se encuentren en el nivel que se encuentren.

4.6. Trabajadores por cuenta ajena

Son las personas que desarrollan de forma directa y personal las actividades de una obra de construcción, amparados por un contrato laboral con una determinada empresa (contrata o subcontrata).

Los trabajadores por cuenta ajena son los destinatarios del deber de prevención que sus empresas les deben garantizar durante la realización del trabajo. Según se establece en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, tienen derecho a una protección eficaz ante los riesgos que se deriven de su prestación laboral.

El derecho a ser informados les obliga a participar con su opinión en los modelos preventivos propuestos. Sin negociación previa, la imposición por parte del

empresario de procedimientos de trabajo seguro, de normas o de la utilización de los equipos de protección individual, por ejemplo, carecerá de eficacia.

4.7. Director de la obra

Es el agente que dirige el desarrollo de la obra en los aspectos técnicos, estéticos, urbanísticos y medio ambientales, de conformidad con el proyecto que la define, la licencia de obra y las demás autorizaciones administrativas.

Una vez iniciada la obra, caso de que el redactor del proyecto fuera distinto del director de obra, éste ha de considerarse a todos los efectos como si hubiera sido el autor del mismo, asumiendo por tanto todo el contenido del proyecto sin que pueda introducir cambios en éste sin autorización del promotor.

4.8. Director de la ejecución de la obra

Es el técnico, que formando parte de la dirección facultativa, asume la función técnica de dirigir la ejecución material de la obra, de controlar cualitativa y cuantitativamente la construcción y la calidad de lo edificado.

Sus decisiones no deben introducir nuevos riesgos o peligros a los ya existentes en el proyecto. En su caso, deberá asegurarse previamente de la posibilidad de su neutralización.

4.9. Jefe de obra

Gestiona el proceso de ejecución de la obra. Le corresponde realizar el seguimiento de todos los aspectos técnicos y económicos de la misma, entre los que se incluyen los relativos a la prevención de riesgos laborales.

El jefe de obra debe establecer contacto y comunicación fluida tanto con el coordinador de seguridad y salud, como con la dirección facultativa y los servicios de prevención de las empresas subcontratistas.

4.10. Servicios de prevención

La acción preventiva de las empresas se debe estructurar en función del tamaño de las mismas y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades que desarrollan. Lo más común es que dicha acción preventiva se realice a través de un servicio de prevención ajeno.

Son órganos técnicos que tienen como misión apoyar a la empresa en la elaboración del plan de prevención, la identificación y eliminación de los riesgos evitables, la evaluación de los riesgos que no se pueden evitar, y la planificación de la actividad preventiva que incluye el establecimiento de medidas necesarias, así como el seguimiento y verificación de su aplicación y el control de su eficacia.

5. CONTRATAS y SUBCONTRATAS

De todos los agentes intervinientes en el proceso edificatorio mencionados en el apartado anterior, nos centramos ahora en las empresas que son sujetos de las contratas y subcontratas; objeto de análisis del presente Trabajo, contratistas y subcontratistas; haciendo mención en primer lugar a las referencias que en la legislación española se hacen de las mismas y posteriormente a su definición y papel en las obras de construcción.

Conviene aquí, antes de continuar, aclarar que las contratas y subcontratas no son empresas, sino una figura jurídica en la que intervienen al menos dos empresas, la principal y una empresa auxiliar. Dicho de otro modo: la contrata de obras y servicios es la forma jurídica por la cual una empresa “*principal*” (contratante) encarga a la “*auxiliar*” (contratista) una determinada actividad, mediante el fenómeno de la descentralización productiva.

La empresa principal es la que se encarga de la realización del conjunto de la obra y de su entrega al comprador que la ha contratado; mientras que la empresa auxiliar es la que se encarga únicamente de realizar una parte del producto final. Si la empresa auxiliar (*contratista / subcontratante*) encarga a su vez a otra empresa auxiliar (*subcontratista*) una determinada actividad, parte de la que a ella le ha sido encargada, estamos ante la figura de la subcontrata.

De esta forma, la empresa auxiliar que recibe el primer encargo se denomina “*empresa contratista*”, mientras que las empresas auxiliares que reciben los sucesivos encargos se denominan “*empresas subcontratistas*”.

La figura de las contratas y subcontratas, regulada en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, se define como la contratación o subcontratación que supongan “*la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad*” de la empresa principal. Por tanto, dicha figura consta de tres elementos. La falta de uno de estos elementos supondrá que la figura no pueda considerarse englobada dentro del artículo citado al inicio de este párrafo, suponiendo o bien una actividad ilícita relativa a la cesión ilegal de trabajadores (artículo 43 del citado Estatuto) o bien una unión temporal de empresas.

5.1. Referencias legislativas

Mención a ambas empresas y contenido sobre sus requisitos preventivos, de organización productiva, funcionamiento y relaciones laborales con otras empresas o trabajadores autónomos, existe en multitud de documentos de carácter normativo y legislativo, pero procede que nos centremos básicamente en cinco de ellos, ordenados a continuación cronológicamente:

1. R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
3. Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.
4. Ley 32/2006, de 18 de octubre, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
5. R.D. 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, citada en el punto anterior.

5.2. Definiciones legales

Para determinar con precisión y de forma nítida a ambas figuras, contrata y subcontrata, nos remitimos al contenido tanto del R.D. 1627/1997, como de la Ley 38/1999, de Ordenación de la Edificación, como de la Ley 32/2006, quedando en ellos en los siguientes términos:

Contrata, constructor o contratista:

Según el R.D. 1627/1997 (artículo 2.h):

«Contratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato».

Según la Ley 38/1999 (artículo 11.1):

«El constructor es el agente que asume, contractualmente ante el promotor, el compromiso de ejecutar con medios humanos y materiales, propios o ajenos, las obras o parte de las mismas con sujeción al proyecto y al contrato».

Según la Ley 32/2006 (artículo 3.e):

«Contratista o empresario principal: la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato».

Subcontrata o subcontratista:

Según el R.D. 1627/1997 (artículo 2.i):

«Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución».

La Ley 38/1999 no define la figura de la subcontrata.

Según la Ley 32/2006 (artículo 3.e):

«Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución».

Como se puede constatar, para ambos agentes la definición aportada en las tres referencias normativas es prácticamente exacta, con la única salvedad de que la Ley 38/1999, de Ordenación de la Edificación no hace referencia a la subcontrata.

Puesto que la definición de subcontrata en la Ley 32/2006 de Subcontratación, añade el matiz de que dicha empresa puede depender de otra subcontrata comitente, y dicha relación será relevante a efectos de responsabilidades, se opta por tomar en consideración tanto para la contrata como para la subcontrata, las definiciones incluidas en el citado precepto normativo.

5.3. ¿Cuál es el papel de cada una de ellas en una obra de construcción?

Tomando en consideración la descripción de las figuras de contrata y subcontrata incluida en los apartados 4.3, 4.4 y 5.2 del presente documento, se aborda ahora el detallar el papel y funciones de cada una de ellas en obra, debiendo aclarar que las incluidas son principalmente respecto de la prevención de riesgos laborales.

La contrata, siempre dependiente del promotor, tiene las siguientes funciones:

- a) Se ocupa de la implantación en obra de los medios materiales y humanos necesarios para su ejecución: vallado, casetas, instalaciones provisionales, grúas, silos de mortero, jefe de obra, encargado, recurso preventivo, etc., gestionando a partir de ese momento las contrataciones y la organización y planificación en tiempo y situación de los distintos tajos que aporten las empresas auxiliares o trabajadores autónomos.
- b) Por su organización productiva, necesita realizar subcontrataciones de empresas y trabajadores autónomos para la ejecución de partes de la obra en función de la especialización necesaria.

- c) Debe establecer las condiciones en las que han de realizarse los respectivos trabajos. Su contrato con el promotor le debiera prohibir la subcontratación al margen de la Ley 32/2006.
- d) Determinar las condiciones de trabajo de la obra y la organización de los trabajos de las empresas y trabajadores intervinientes en función de las condiciones del proyecto y del contrato.
- e) Designar a su representante dentro de la obra y determinar la estructura organizativa que estime necesaria para la buena y puntual ejecución de la misma.
- f) Analizar el estudio de seguridad y salud y adecuarlo a los procesos y métodos de trabajo de que dispone, tanto propios, como de las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos que vayan a participar.
- g) Elaborar el plan de seguridad y salud, que constituirá la guía preventiva durante la ejecución de la obra.
- h) Disponer de concierto con uno o varios servicios de prevención ajenos o tener como propio tal servicio, con objeto de realizar el seguimiento de las evaluaciones de riesgo, el control de la eficacia de las medidas preventivas y las protecciones, así como la planificación de las actividades preventivas y del plan de prevención.
- i) Disponer de los recursos preventivos necesarios, en número, con la capacidad y dedicación suficientes y con los medios precisos para el cumplimiento de sus funciones.
- j) Disponer de las inversiones necesarias en equipos, herramientas, medios preventivos, formación de directivos y trabajadores propios, así como procurar los mismos requisitos para el resto de empresas y trabajadores autónomos.
- k) Mantener el centro de trabajo en correctas condiciones de seguridad y salud, en aplicación de la política de gestión de la empresa, en la que debe estar integrada la prevención de los riesgos laborales y la planificación de las actividades preventivas.

- l) Actuar durante la ejecución de la obra conforme a los documentos que le obligan, sin alterarlos a través de instrucciones verbales.

Por su parte, la subcontrata, siempre dependiente de la contrata u otra empresa auxiliar comitente, asume las siguientes funciones en obra:

- a) Una vez contratado por la contrata u otra empresa auxiliar comitente, dispone en obra los trabajadores necesarios para la ejecución de las unidades de obra encomendadas, quedando a las órdenes del encargado y del jefe de obra de la contrata.
- b) Designar a su representante en la obra.
- c) Analizar, junto con el contratista y el resto de empresas participantes, el estudio de seguridad y salud para acordar el plan de seguridad y salud.
- d) Disponer de concierto con uno o varios servicios de prevención ajenos o tener como propio tal servicio, con objeto de realizar el seguimiento de las evaluaciones de riesgo, el control de la eficacia de las medidas preventivas y las protecciones, así como la planificación de las actividades preventivas y del plan de prevención.
- e) Disponer de las inversiones necesarias en equipos, herramientas, medios preventivos, formación de directivos y trabajadores propios, así como procurar los mismos requisitos para el resto de empresas y trabajadores autónomos.
- f) Colaborar al mantenimiento del centro de trabajo en correctas condiciones de seguridad y salud en aplicación de la política de gestión de la empresa en la que debe estar integrada la prevención de los riesgos laborales y la planificación de las actividades preventivas.
- g) Actuar durante la ejecución de la obra conforme a los documentos que le obligan, sin alterarlos a través de instrucciones verbales.

5.4. Situación actual de ambas en el sector

Las dificultades que en los últimos años venimos sufriendo por la estrepitosa caída del mercado edificatorio, se ven agravadas por la imperiosa necesidad que se ha instalado en todas las empresas, de buscar fórmulas para poder ejecutar las piruetas necesarias para subsistir.

A la par, el cliente reclama un desarrollo de la obra «*sin problemas*» y por qué no decirlo: con un resultado económico que no se vea mermado por «*ninguna incidencia*». Cada vez más exigentes, los promotores requieren de una tranquilidad en materia preventiva, que a buen seguro las empresas sólo pueden ofrecer en caso de tener totalmente integrada la prevención de riesgos laborales.

Esta integración depende fundamentalmente del volumen de la empresa en cuestión y por qué no decirlo, del compromiso de la dirección de la empresa en implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. En ésta línea, la realidad actual es que existe una gran disparidad entre las obras de promoción pública y las de promoción privada. Preventivamente tienen una gestión completamente diferente, basada principalmente en los siguientes aspectos:

- ✦ El coste de las unidades de seguridad y salud siempre se abonan al contratista en las obras promovidas por la Administración. No así en las de promoción privada, en las que prácticamente en ningún caso se hace.
- ✦ Las empresas contratadas por la Administración cumplen unos requisitos de solvencia técnica, económica y preventiva, de las que por desgracia carecen empresas de menor tamaño, normalmente contratadas para obras de menor entidad.
- ✦ La alianza promotor-dirección facultativa-coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución es mucho más sólida en la obra pública, mientras que en la obra privada y en ocasiones, los promotores interpretan que las funciones preventivas de los técnicos no hacen sino poner trabas y entorpecer la ejecución de la obra.

Si a estos factores unimos la caída de los precios de contratación y la necesidad de las empresas de descuidar las actividades “no remuneradas” para resultar competitivas en las posibles adjudicaciones de una obra, obtenemos una insuficiente gestión de la prevención de las obras de menor volumen.

Motivo este último que hace menor el compromiso de las empresas auxiliares intervinientes en las obras de pequeña entidad, por cuanto saben que no van a percibir cuotas económicas referidas a las medidas de seguridad y salud que implanten, no disponen de un sistema de gestión de la prevención en sus respectivas empresas y además su alianza con el promotor es más sólida.

6. RELACIÓN CONTRATA-SUBCONTRATA SEGÚN LA LEY 32/2006, DE SUBCONTRATACIÓN³

Con todo lo expuesto hasta ahora, una lectura reposada y concienzuda de la Ley 32/2006, de subcontratación, da como resultado deducir que su propósito es atajar la subcontratación en cadena y establecer unas garantías que se dirijan a evitar que la falta de control sobre esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

La Ley es preceptiva para todas las obras de construcción, entendiéndose por tales, las incluidas en el anexo I del R.D. 1627/1997:

- ↻ Excavación.
- ↻ Movimiento de tierras.
- ↻ Construcción.
- ↻ Montaje y desmontaje de elementos prefabricados.
- ↻ Acondicionamiento o instalaciones.
- ↻ Transformación.
- ↻ Rehabilitación.
- ↻ Reparación.

³ LÓPEZ CAMPILLO, Carlos. Artículos Doctrinales. Derecho Administrativo: La subcontratación en el sector de la construcción (I). Abril de 2009. Disponible en: <<http://noticiasjuridicas.com/articulos/15-Derecho-Administrativo>>.

- ↻ Desmantelamiento.
- ↻ Derribo.
- ↻ Mantenimiento.
- ↻ Conservación, trabajos de pintura y de limpieza.
- ↻ Saneamiento.

Por otra parte, en la Ley se establecen los sujetos implicados en cualquier situación de subcontratación, citando explícitamente y por este orden al promotor, dirección facultativa, coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, contratista o empresario principal, subcontratista y trabajador autónomo, de los que con anterioridad hemos aportado información.

El artículo 3 de la citada Ley va más allá aportando dos definiciones, prácticamente novedosa en el caso de la primera e innovadora en el caso de la segunda: *subcontratación y nivel de subcontratación*.

Subcontratación:

«la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado».

Nivel de subcontratación:

«cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor».

Precisamente de éstas dos últimas definiciones nace la relación entre contrata y subcontrata.

Veamos ahora, agente por agente, que limitaciones tienen establecidas para subcontratar trabajos en una obra, según lo establecido en el artículo 5 de la Ley, que regula el régimen de subcontratación.

El promotor puede contratar directamente con cuantos contratistas crea necesario. Lo mismo ocurre con el contratista, que podrá contratar al número de subcontratistas o trabajadores autónomos que desee.

La primera subcontrata se encuentra en el primer nivel de subcontratación, pudiendo el subcontratista hacer uso de hasta dos subcontratistas más. Por su parte, la segunda subcontrata se localiza en el segundo nivel, de modo que el segundo subcontratista sólo podrá subcontratar a otra empresa o trabajador autónomo.

Ahora bien, el apartado f) del artículo 5 de la Ley obliga a no poder subcontratar aquellos trabajos cuya puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra.

El último peldaño lo ocupa la tercera subcontrata. El tercer subcontratista ya no podrá subcontratar ni a otra empresa ni a otro trabajador autónomo.

Mención especial requiere la nula capacidad de contratación que la Ley deja al trabajador autónomo, pues el apartado e) del artículo 5 le prohíbe de forma tajante tal acción. Y esta prohibición la debe asumir sea cual fuere su posición en los escalones o niveles de subcontratación.

A esta regulación de los niveles de subcontratación sólo se hace una excepción, incluida en el artículo 5.3, en el que se abre una puerta a un posible cuarto nivel, sólo en las siguientes circunstancias:

- Casos fortuitos debidamente justificados.
- Exigencia de especialización de los trabajos.
- Complicaciones técnicas de la producción.
- Circunstancias de fuerza mayor.

La aprobación de tal circunstancia corresponde a la dirección facultativa de la obra, que deberá justificarlo previamente y hacer constar la causa motivadora en el Libro de Subcontratación.

Para ilustrar la cadena y limitaciones a los niveles de subcontratación, sirva el siguiente diagrama.

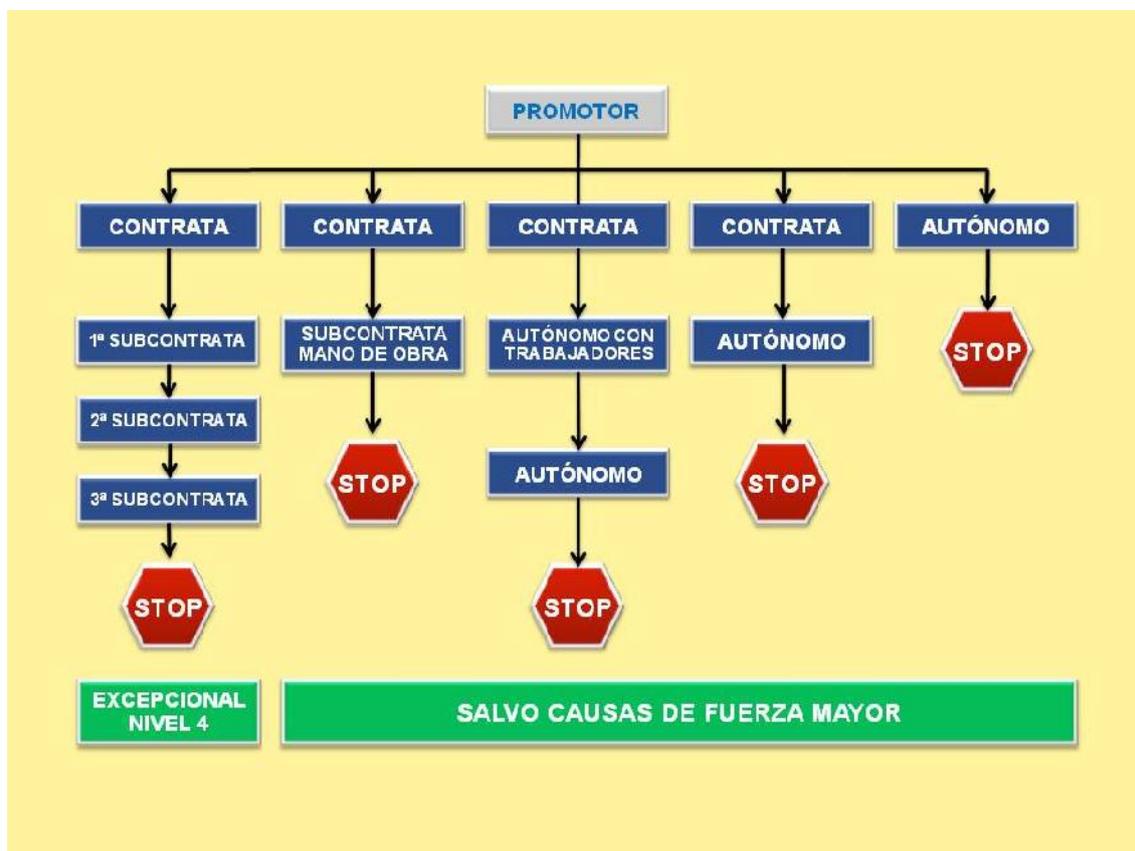


Diagrama aclaratorio de la subcontratación. Fuente: elaboración propia.

7. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN LA CONSTRUCCIÓN

La coordinación de actividades se regula de forma genérica en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 42 del R.D. Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Con posterioridad, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, añade un apartado número 6 al citado artículo 24, que indica la necesidad de un desarrollo reglamentario del citado artículo; desarrollo que se materializa mediante la aparición del R.D. 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, coordinar es *disponer cosas metódicamente, concertar medios, esfuerzos, etc., para una acción común.*

Como veremos a continuación, concretamente en el apartado 7.2 del presente Trabajo, la coordinación de actividades consiste en llevar a cabo una serie de actuaciones entre las que se encuentra el intercambio de información entre empresas, la celebración de reuniones, impartir instrucciones concretas, la presencia de recursos preventivos en las obras, la puesta en marcha de medidas de prevención específicas, etc.

Todo ello con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en el artículo 3 del R.D. 171/2004 antes citado, y que veremos a continuación.

7.1. Concepto y obligación de la coordinación de actividades

Podríamos definir esta coordinación como el conjunto de actuaciones y medidas específicas a poner en práctica por las empresas intervinientes y concurrentes en una obra de construcción, con la intención de eliminar o reducir a niveles aceptables los riesgos que se generan en ella.

También dicha coordinación pretende ser una solución a los problemas preventivos que surgen con motivo, entre otras cosas, de las cadenas de subcontratación a las que en apartados anteriores nos hemos referido.

Y esos problemas preventivos son los propios del centro de trabajo en sí mismo y de su actividad, los inherentes a los trabajos que llevan a cabo en él cada una de las empresas contratistas y/o subcontratistas, más los que se originan por la concurrencia de las mismas.

Procede aquí aclarar el término *concurrencia*, que podría entenderse como la situación en la que desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas; por lo que empresas concurrentes podrían ser indistintamente contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que, simultáneamente, realicen tareas en un mismo centro de trabajo.

Los objetivos a los que hacíamos referencia en párrafo anterior, y referidos al artículo 3 del R.D. 171/2004, son:

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) 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.

Aclarado suficientemente el concepto de coordinación de actividades empresariales, procede ahora exponer en qué situaciones es preceptiva dicha coordinación y a quién o quienes le es de aplicación.

El deber de cooperación de las empresas, al que hace referencia el artículo 4 del R.D. 171/2004, será aplicable cuando en un mismo centro de trabajo y de forma simultánea, desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, y dicho deber será de aplicación a todas las empresas y trabajadores concurrentes, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

Queda patente este hecho en la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 23 de junio de 2003, en la que tras la muerte de un trabajador como consecuencia de una arritmia cardíaca que le produjo un estado de inconsciencia siendo rebasado y cubierto por los lodos que se vertieron con motivo de una fuga indeseada, no

procedía la puesta en marcha de la citada coordinación de actividades entre las empresas intervinientes, al no constar que en la estación de bombeo donde sucedieron los hechos, desarrollaran actividades trabajadores de otras empresas, sino que únicamente lo hacía la empresa del trabajador fallecido⁴.

Además, partiremos de la base de que en el RD 1627/1997, se articulan obligaciones y actuaciones necesarias para coordinar las actividades en las obras de construcción. En el mismo se establece una serie de actuaciones relacionadas con la coordinación entre los diferentes agentes que intervienen en el proceso edificatorio.

7.2. ¿Cómo llevar a cabo dicha coordinación?

Tanto el R.D. 171/2004, como la Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos relativos a las Obras de Construcción (R.D. 1627/1997), establecen distintos mecanismos para poner en práctica la coordinación de actividades.

El R.D. 171/2004 incluye en su artículo 11, una relación no exhaustiva de los medios de coordinación que deben establecer los empresarios concurrentes, siendo éstos:

- a) El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los

⁴ Véase, en este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social Única), de 23 de junio de 2003.

trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.

- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Por su parte, el Apéndice I de la Guía Técnica del R.D. 1627/1997, sin realizar un listado de medios de coordinación, si expone una serie de actuaciones en materia de coordinación que han de llevarse a cabo en una obra de construcción, entre las que destacan las que se desarrollan a continuación.

Cada agente tiene asignadas una serie de obligaciones encaminadas a garantizar la efectiva coordinación entre ellos, tanto en relación con el proyecto de obra como durante la ejecución de ésta.

Durante la ejecución de la obra, el primer paso le corresponde al promotor, pues ya dijimos al principio de este trabajo que es quién inicia la actividad. Se tiene que garantizar que todas las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que vayan a participar en la ejecución de los trabajos conozcan los riesgos específicos de la obra, así como las medidas preventivas a adoptar para su control y aquéllas que debieran adoptarse en caso de que en dicha obra se produjera una situación de emergencia.

Para ello se hará uso del estudio / estudio básico de seguridad y salud, que será entregado al contratista, con el fin de que éste pueda analizarlo y adaptarlo a su sistema de ejecución de obra. El plan de seguridad y salud, documento elaborado por el contratista, será el que adapte dicho estudio o estudio básico. El plan incluirá los datos del recurso preventivo del contratista y cuál será su presencia en obra, aspecto éste fundamental de cara a que la persona que asuma estas funciones constituya un medio de coordinación.

El no cumplimiento de esta exigencia puede dar lugar a consecuencias muy desagradables. Así se constata en la STSJ del País Vasco de 19 de octubre de 2010, que presenta, en un supuesto de accidente laboral, la relevancia de la ausencia del recurso preventivo en la declaración de responsabilidad empresarial.

Tal y como cita el tribunal *“la maniobra de desplazamiento de la carga con la grúa exige determinadas medidas, como la presencia del recurso preventivo que dirija la maniobra y advierta de los defectos o incorrecciones de la misma, máxime cuando se trataba de la realización de trabajos en la proximidad de línea de alta tensión, lo que supone un riesgo especial, tal como se razona en base al Anexo II del RD 1627/1997 y el artículo 32 bis y la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 31/1995. Y se concluye indicando “que ha sido la falta de adopción de medidas de seguridad y en concreto, la falta de medios de coordinación, lo que posibilitado la concurrencia del accidente en el que resultó lesionado el trabajador”*⁵.

También el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución tiene un cometido en esta aventura, pues deberá facilitar a cada empresa concurrente la información y medios necesarios para su coordinación. Éstos se materializarán mediante la celebración de reuniones, impartiendo instrucciones, intercambiando información relevante o estableciendo métodos de trabajo que permitan trabajos simultáneos.

En este punto, conviene hacer mención a la revocación parcial que lleva a cabo la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Jaén, respecto de la Sentencia del Juzgado de lo Penal número 4. Tras la muerte de un trabajador como consecuencia de una caída de altura, el fallo de la Audiencia Jaén acordó la libre absolución del coordinador de seguridad de la obra y revocó la condena del coordinador de seguridad, absolviéndole de un delito contra la seguridad de los trabajadores y del delito de homicidio imprudente, *al entender que su misión en la obra consistía en la coordinación de empresas, siendo obligación de cada empresa facilitar los medios de protección necesarios para sus trabajadores*⁶.

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19 de octubre de 2010.

⁶ Este criterio lo mantiene la Sentencia de la Audiencia Provincial de Jaén de 6 de octubre de 2011.

Por su parte, cada contratista debe planificar, organizar y controlar las actuaciones que sean necesarias para la efectiva coordinación entre empresas y trabajadores autónomos que de él dependan. Los procedimientos de trabajo seguidos por sus propios trabajadores, por los trabajadores autónomos y por aquellos que dependan de empresas subcontratistas, se llevarán a cabo según lo indicado en el plan de seguridad y salud.

Esto sólo será posible mediante un seguimiento continuo de la actividad de estas empresas o trabajadores autónomos, prestando especial atención a su posible concurrencia.

Por último cada empresa subcontratista será responsable de sus trabajadores, con independencia de las obligaciones citadas para los anteriores agentes. Tanto este tipo de empresas como los trabajadores autónomos deben actuar, de cara a la concurrencia de actividades, bajo la tutela directa de su contratista, cumpliendo además con las instrucciones que imparta el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución.

8. DIFICULTADES CONOCIDAS EN LA INTEGRACIÓN y PUESTA EN MARCHA DE LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS

El 11 de febrero de 1996 entró en vigor la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta ley, articulada sobre los principios de eficacia, coordinación y participación al tiempo que inspirada por los objetivos de responsabilidad y cooperación, vino a cumplir la exigencia de un nuevo enfoque normativo dirigido a poner término a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, a actualizar regulaciones ya desfasadas, a adecuar la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

La aplicación de la LPRL, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y

responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención.

De este modo, la exigencia de una actuación en la empresa desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones, requiriendo la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias y varíen las condiciones de trabajo, así como la ordenación de un conjunto coherente e integrador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos y el control efectivo de dichas medidas.

Lo cierto es que, a fecha de hoy, se constatan importantes carencias en la integración de la prevención en las empresas, existiendo además una gran brecha entre las empresas de gran tamaño y las más medianas o pequeñas, en cuanto a dicha integración se refiere. Esta falta de integración en la actividad productiva se produce por diversos motivos, en función del agente que intervenga en el proceso, por lo que se exponen a continuación las dificultades conocidas al respecto de ésta en función de la figura de que se trate.

En primer lugar se hace mención a dificultades generales que suponen una traba, y que son atribuibles a cualquiera de los agentes:

- Casi ningún agente toma la prevención de riesgos laborales en serio.
- Creencia universal y equivocada de que no tiene utilidad alguna.
- Ante ella no se mantiene una actitud participativa, sino todo lo contrario, es una cuestión secundaria que sólo requiere cumplimientos documentales formales, que además resultan pesados de tramitar.
- La falta, o privación general o parcial de la sensibilidad preventiva (anestesia preventiva) en las empresas, hace que en el seno de éstas no se alcance nunca a comprender que la integración de la prevención es fundamental en todas las fases productivas de la empresa, desde la compra de una máquina hasta la formación del trabajador que hará uso de ésta, además de que en

dicha integración deben estar implicados todos los estamentos de la empresa, estén en el eslabón que estén.

Pasamos ahora a detallar las dificultades que se presentan en la integración de la prevención, pero propias de cada agente interviniente en el proceso:

PROMOTOR:

- Desconocimiento generalizado de las responsabilidades preventivas como promotor y de las funciones preventivas del resto de agentes.
- En algunos casos, los promotores no disponen de un interlocutor técnico entre ellos y la dirección facultativa o el coordinador de seguridad y salud.
- Concepto de que “coordinar” es vigilar a los trabajadores, nivel de subcontratación, documentación preventiva de las empresas, etc.

PROYECTISTA:

- Falta de integración de la prevención en la elaboración del proyecto de obra.
- Desconexión entre la integración de la prevención en la fase del citado proyecto con la ejecución posterior de la obra.
- En algunos casos, falta de formación preventiva especializada.
- Las modificaciones de proyecto, que entrañan problemas preventivos durante la ejecución, no llegan a oídos del coordinador de seguridad y salud, por lo que normalmente no se adoptan medidas oportunas.

DIRECCIÓN FACULTATIVA:

- Designado el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución, consideran que los asuntos preventivos ya no son de su competencia.
- Las decisiones sobre el proceso constructivo normalmente no son comunicadas al coordinador de seguridad y salud, lo que eleva los riesgos de la propia obra.

CONTRATISTA:

- Problemas con empresas pequeñas y medianas, en las que falta cultura preventiva, existe poca colaboración (reuniones, cumplimiento del plan de seguridad y salud), desconocimiento legal, falta de medios, falta de implicación, etc.
- En el caso de que surjan problemas por incumplimientos preventivos en obra, la alianza entre promotor y contratista suele ser más fuerte que la del promotor con la dirección facultativa y/o el coordinador de seguridad.
- Empresas extranjeras o con trabajadores inmigrantes: dificultades por el idioma, documentación de dudosa veracidad, etc.).
- No forma parte de su rutina la formación continua ni a nivel directivo ni a nivel de los trabajadores.

SUBCONTRATISTA:

- Problemas con empresas pequeñas y medianas, en las que falta cultura preventiva, existe poca colaboración (reuniones, cumplimiento del plan de seguridad y salud), desconocimiento legal, falta de medios, falta de implicación, etc.
- No colaboran en su obligación legal de dar traslado de la información que reciben a sus trabajadores.
- Empresas extranjeras o con trabajadores inmigrantes: dificultades por el idioma, documentación de dudosa veracidad, etc.).
- No forma parte de su rutina la formación continua ni a nivel directivo ni a nivel de los trabajadores.

TRABAJADOR AUTÓNOMO:

- La Ley 31/1995 no le es de aplicación, por lo que convierte en deudor de su seguridad a quién le contrata.
- No forma parte de su rutina la formación continua ni a nivel directivo ni a nivel de los trabajadores.

INSPECCIÓN DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL:

- Tanto a nivel provincial como a nivel nacional, falta generalizada de unificación de criterios.
- Generalmente, su papel es mas punitivo que de asesoramiento.

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA:

- En algunas ocasiones, dificultades de comunicación por cuestiones de idioma.
- No parece tener percepción de peligro, quizá por la costumbre o los hábitos de trabajo.
- Falta de verdadera cualificación profesional y pobre percepción social (*“el que no vale para otra cosa...a la obra”*). Una reflexión: la normativa se ha centrado mucho en la formación en materia de prevención de riesgos laborales, pero no en la necesaria cualificación.
- En la relación empresa-trabajador suele haber falta de motivación.

9. RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE SUS RESPECTIVAS ACTUACIONES INDIVIDUALES

El diccionario de la Real Academia Española define responsabilidad como:

1. f. Cualidad de responsable.

2. f. Deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal.

3. f. Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado.

4. f. Der. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

La LPRL, en su artículo 42.2 establece:

«El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales da lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso a responsabilidades penales y a las

civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento».

Por tanto, desde el punto de vista de la responsabilidad, y en materia de prevención de riesgos laborales, abordaremos a continuación la clasificación de las responsabilidades en cuatro grupos: administrativas, civiles, penales y de Seguridad Social.

Estas responsabilidades tendrán consecuencias sancionadoras o indemnizatorias, en función de la naturaleza y de los daños que produzcan los pertinentes incumplimientos, así como un carácter mixto sancionador-indemnizatorio en el caso del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

9.1. Responsabilidades administrativas

Se ha definido la responsabilidad como la obligación de reparar o satisfacer los daños que se hayan podido producir como consecuencia de un incumplimiento, siempre por un delito, una culpa u otra causa legal.

Reparar o satisfacer supone *“estar obligado al resarcimiento de la culpa cometida o del daño causado”*. Pues bien, en las responsabilidades administrativas, el resarcimiento se lleva a cabo, con carácter general, con la imposición de multas o sanciones económicas.

Esta responsabilidad administrativa es compatible, según se menciona en el artículo 42 de la LPRL, con la responsabilidad civil y penal según el apartado 1 de dicho artículo, y con la responsabilidad consistente en el recargo de prestaciones de la Seguridad Social según el apartado 3 del mismo.

El Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece la regulación de las responsabilidades administrativas, concretando por una parte quiénes pueden resultar sujetos responsables y tipificando las infracciones y determinando la cuantía de las sanciones.

El artículo 2 de dicha Ley enuncia, entre otros, a los siguientes sujetos:

- El empresario en la relación laboral.
- Los empresarios titulares del centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos.

9.2. Responsabilidades civiles

La obligación de resarcir unos daños emana cuando por incumplimiento de unas obligaciones de naturaleza preventiva, se producen daños o perjuicios para un tercero.

Las características que presenta este tipo de responsabilidad son las siguientes:

- Nace de una relación jurídica privada entre particulares y está sujeta a las normas del derecho común.
- Se pretende con ella el resarcimiento de los daños y perjuicios causados.
- Ha de ser pretendida por el titular del interés lesionado, acreditando fehacientemente el daño o perjuicio producido.

El Código Civil contiene dos disposiciones específicas que regulan la responsabilidad contractual y extracontractual.

En la primera, incluida en el artículo 1101, quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados, los que en cumplimiento de sus obligaciones incurriesen en dolo, negligencia o morosidad.

Por el contrario, en la extracontractual, y que se cita en el artículo 1902, el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. Pero además, el artículo 1903 incide en que la obligación impuesta por el artículo 1902 es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino también por los de aquellas personas de quién se debe responder.

En el ámbito civil no es suficiente la presencia de los elementos subjetivos de imputación, sino que predomina el aspecto resarcitorio, es decir, la compensación por los daños o perjuicios sufridos, de forma que la cuantía de la compensación se determina según el alcance de los daños producidos.

Pueden resultar responsables, siempre que se derive daño o perjuicio, cualquier sujeto que se halle inmerso en alguno de los supuestos legalmente establecidos:

- Incumplimiento o cumplimiento deficiente, de las obligaciones establecidas en un contrato.
- Actuación de forma culposa o negligente, aún sin mediar contrato.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el sujeto afectado normalmente es el empresario, por su deber general de protección, de forma que ha de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, como por ser el responsable de la actividad productiva de su empresa.

9.3. Responsabilidades penales

La única referencia a este tipo de responsabilidad y que se hace en la LPRL es en su artículo 42.1, en el que se menciona que el incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, dará lugar a responsabilidades, entre otras, penales.

Por el contrario, el Código Penal es mucho más contundente, mencionando el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores. Este delito puede distinguirse en delito de riesgo y delito de resultado:

- a) Delito de riesgo: puede ser imputado a quién una vez infringida la norma de prevención de riesgos laborales, ponga en peligro la integridad física o la vida de los trabajadores a su cargo. Para determinar este riesgo sólo es necesario que éste exista, aunque aún no se hayan producido daños a los trabajadores.
- b) Delito de resultado: imputable a quién, con incumplimiento de la norma de prevención, produzcan daños en la integridad o la salud de los trabajadores. Para su determinación es necesario que se haya producido el daño.

El sujeto que comete el delito puede ser el empresario, los administradores o los encargados del servicio, siempre que exista:

- Responsabilidad en su ejecución.
- Conocimiento o previsión de los riesgos.
- Previsión de adopción de medidas para evitarlos.

Por su parte, la conducta que puede llevar a ser actor de este delito, puede ser:

- No facilitar los medios necesarios, por omisión de éstos o por facilitar medios no adecuados.
- Obligación legal de facilitarlos.
- Que implique la puesta en peligro de la vida, la salud o integridad de los trabajadores.
- No es necesario que la generación del daño sea inminente.

En cuanto a los elementos subjetivos del delito, el tipo puede resultar una modalidad dolosa cuando exista conciencia sobre la peligrosidad de la acción, conocimiento de la infracción y previsión de la gravedad de las consecuencias o por el contrario, una modalidad culposa cuando la infracción obedezca a una imprudencia grave.

Por último, se hace referencia a determinadas características de la responsabilidad penal:

- Puede alcanzar a distintas personas dentro de una misma empresa u organización productiva, por ejemplo, en las obras de construcción.
- Puede alcanzar a personas no dependientes laboral u organizativamente de la empresa a la que presten servicio mediante contrato, por ejemplo, la dirección facultativa de una obra o el coordinador de seguridad y salud.
- La responsabilidad del empresario es compatible con la de los trabajadores o los técnicos.
- La conducta negligente del accidentado o víctima incide en el grado de culpabilidad del sujeto responsable.

9.4. Responsabilidades en materia de Seguridad Social

La aparición de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales denota un fallo en el sistema preventivo de una empresa, lo que automáticamente se traduce en un incumplimiento tanto del deber general de protección que tiene el empresario como de las obligaciones concretas de la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.

Este tipo de responsabilidad tiene naturaleza pública, y puesto que no persigue una finalidad sancionadora o de prevención, se dirige a indemnizar a los trabajadores por los daños sufridos, pudiendo entenderse entonces como de carácter sancionador y resarcitorio.

Por un lado, la responsabilidad en materia de Seguridad Social queda englobada en la Ley General de Seguridad Social, que recoge el incumplimiento de obligaciones preventivas, tales como:

a) Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social.

Se regula en el artículo 123 de dicha Ley, de manera que todas las prestaciones que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, en función de la gravedad de la falta, entre un 30% y un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de seguridad reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones

o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad.

En este punto, se hace necesario destacar:

- Esta responsabilidad es independiente y compatible con el resto de responsabilidades: administrativa, civil y penal.
- El sujeto responsable es el empresario, si bien la responsabilidad puede alcanzar a todos aquellos que estando obligados al cumplimiento de determinadas obligaciones preventivas las hayan incumplido, siendo dicho incumplimiento causante del daño.
- Esta responsabilidad no es asegurable, por cuanto se produce por el incumplimiento de una obligación legal.
- Se excluye la responsabilidad empresarial cuando la producción del accidente o enfermedad es fortuita, imprevista, imprevisible o por imprudencia del trabajador.
- El contratista responde siempre del recargo de las prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidas ambas a falta de medidas de seguridad, pero el empresario principal o comitente sólo responde de este recargo, respecto de los trabajadores del contratista o subcontratista cuando, además de ser las obras de su propia actividad, haya participado en la infracción de las normas de seguridad.

Buena prueba de ello es la STSJ de La Rioja 84/2013, de 2 de mayo, en la que, por un accidente de trabajo, se condena al empresario a un recargo de las prestaciones del 40%⁷. El origen de la misma es un accidente laboral por caída al vacío y el Tribunal estima que atendiendo a la gravedad del daño producido por el fallecimiento del trabajador, la peligrosidad de las actividades que se desarrollaban y el carácter de los riesgos, el porcentaje impuesto es proporcional y ajustado a la gravedad de la falta cometida por el empleador que motivó el accidente.

⁷ Es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, nº 84/2013, de 2 de mayo.

- b) La no realización de reconocimientos médicos (artículo 196 de la Ley General de Seguridad Social).

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos, previos o periódicos, la hace responsable de todas las prestaciones que se puedan derivar por enfermedades profesionales, siempre y cuando nos encontremos ante reconocimientos excluidos del carácter voluntario de su realización.

- c) Incumplimiento de la orden de paralización (artículo 43 de la LPRL).

Por otra parte, a la subcontratación de obras o servicios dedica el Estatuto de los Trabajadores su artículo 42, en el que se establecen obligaciones específicas y derechos de los empresarios y trabajadores intervinientes en contrataciones o subcontratas, tanto en materia laboral como de Seguridad Social, disponiendo que:

1. *«Los empresarios que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos, deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante».*
2. *«El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata».*

En este sentido, no habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el

propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

10. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA y SUBSIDIARIA

La relación que se crea entre las empresas es compleja, y comprende para ambas multitud de obligaciones legales, entre las que destacan las laborales. Para distinguir entre responsabilidad solidaria y subsidiaria, se acude a la definición que de ambas la Real Academia de la Lengua Española incluye en su diccionario:

Obligación solidaria queda definida en los siguientes términos:

1. f. Der. Obligación en que cada uno de los acreedores puede reclamar por sí la totalidad del crédito, o en que cada uno de los deudores está obligado a satisfacer la deuda entera, sin perjuicio del posterior abono o resarcimiento que el cobro o el plazo determinen entre el que lo realiza y sus cointeresados.

Mientras que la responsabilidad subsidiaria, queda definida en el mismo como:

1. f. Der. Responsabilidad que entra en juego en defecto de la directa y principal de otra persona.

Ambos tipos de responsabilidad podrán aparecer tanto en materia salarial y de Seguridad Social, como en materia de seguridad y salud laboral y debe recordarse que el artículo 24.3 de la LPRL impone a la empresa principal un deber específico de vigilancia, estableciendo que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras y 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 o subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Pero el citado deber de vigilancia del empresario principal no debe ser entendido en un sentido tan amplio que se asemeje a una vigilancia policial, sino que debe ser interpretado, en sentido amplio. La jurisprudencia lo denomina un “control efectivo”, y así queda reflejado en STSJ de Cantabria nº 1148/2007, de 29 de

diciembre⁸, que en relación a este precepto afirma que “no se trata de la exigencia de un control máximo y continuado –que ciertamente podría hacer ineficaz esta modalidad productiva-, pero sí de un *control efectivo*.”

En la primera materia, de carácter salarial, el empresario principal, salvo el transcurso del plazo de treinta días antes señalado con respecto a la Seguridad Social (artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores) y durante el año siguiente a la finalización de su encargo, responderá **solidariamente** de las obligaciones de naturaleza salarial y de las referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el periodo de vigencia de la contrata. Y ello, aunque el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas o subcontratistas con sus trabajadores resulte difícilmente controlable para la empresa principal.

Esta responsabilidad solidaria está sujeta a unos límites: afecta únicamente a los trabajadores empleados en la contrata y solamente durante su vigencia, y solo será exigible hasta el año siguiente a la terminación de la misma (STSJ Cataluña 04-07-1996).

Por el contrario, dicha responsabilidad solidaria no existirá cuando la actividad contratada se refiera a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto su vivienda (STSJ Madrid 01-12-2003) -lo que es lógico, ya que éste no es un empresario-, ni cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial o sea distinta a la propia –ya que, en realidad, no hay contratación o subcontratación de la propia actividad- (STSJ Cataluña 05-09-2002).

Sin perjuicio de dicha responsabilidad solidaria cuando corresponda, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de ésta responderá **subsidiariamente** de las obligaciones del empresario, si el mismo fuera declarado insolvente (art. 127.1 LGSS). Esta responsabilidad subsidiaria, respecto la cual no se prevé exoneración alguna,

⁸ Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 1148/2007, de 29 de diciembre.

alcanza a todo tipo de contrataciones (tanto de la propia actividad como de otra distinta), excepto cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar de un cabeza de familia respecto su vivienda.

Por su parte, en materia de seguridad y salud, se establece una responsabilidad administrativa solidaria de la empresa principal y las empresas contratistas y subcontratistas por el incumplimiento, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas en esta materia en relación con los trabajadores ocupados en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en estos centros. No obstante, si el infractor fuera el empresario principal, la responsabilidad recaería directamente sobre éste (STSJ Cataluña 22-04-2004 y artículos 41.1 y 42.1 de la LPRL).

En todo caso, debe recordarse que, con carácter general, el incumplimiento por los empresarios –principal, contratistas y subcontratistas- de sus propias obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

En cuanto a la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas, por una parte y con carácter general, su responsabilidad, como sucede con el empresario principal, es la que corresponde a todo empresario por el hecho de tener trabajadores empleados, con independencia de la existencia o no de una contrata o subcontrata. Por tanto, sus responsabilidades vendrán determinadas por el incumplimiento de sus propias obligaciones, no sólo como contratista en particular sino también como empresario en general.

No obstante, si dicha contrata o subcontrata existen, es importante recordar que la responsabilidad solidaria en materia salarial y de seguridad social lo será en cascada y afectará a todos los empresarios implicados en una eventual cadena de contrataciones y subcontratas, de modo que el empresario contratista responderá de las obligaciones contraídas por el subcontratista o subcontratistas y así sucesivamente.

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.

11. INFRACCIONES y SANCIONES

A partir de la publicación de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se ha producido una tipificación de las infracciones que ha habilitado la iniciación de los correspondientes procedimientos sancionadores por acciones u omisiones del empresario, siempre contrarias a las normas legales. Un ejemplo de este avance está constituido por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo LISOS) que derogó algunos artículos de la LPRL.

En esta misma perspectiva, la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, incorpora al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, distintos tipos de infracciones en correspondencia con las obligaciones introducidas respecto a la integración de la prevención, la presencia de recursos preventivos, así como su aplicación a las obras de construcción.

El objetivo que se persigue consiste en el cumplimiento real y efectivo de las obligaciones preventivas, procurando eliminar el cumplimiento meramente formal o documental.

Uno de los objetivos claramente concretados es el haber permitido que se pueda determinar mejor qué sujetos pueden considerarse responsables cuando se produce un accidente laboral. De igual forma, también las infracciones se pueden ahora establecer mejor. Concretamente, cabría destacar, por un lado, que a raíz de las citadas modificaciones se consideran sujetos responsables de las contingencias en el ámbito laboral a los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, se consideran infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad.

La LISOS se estructura en ocho capítulos, entre los que destacan por el interés al respecto del presente trabajo, los llamados: Capítulo II de infracciones laborales, Capítulo III de infracciones en materia de seguridad social y el Capítulo VI de responsabilidades y sanciones.

Precisamente el Capítulo II, en su Sección 2ª, incluye las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, estableciendo en sus artículos 11, 12 y 13 respectivamente las infracciones leves, graves y muy graves.

Entre las infracciones leves se encuentran:

- ✎ La falta de limpieza del centro de trabajo.
- ✎ No dar cuenta en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales declaradas.
- ✎ No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos.
- ✎ Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- ✎ Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa.
- ✎ No disponer el contratista en la obra del Libro de Subcontratación.
- ✎ No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza.

Por su parte, las infracciones graves más significativas podrían resumirse en:

- ✎ Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención.

- ✚ No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- ✚ No realizar reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.
- ✚ Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma.
- ✚ La ubicación de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.
- ✚ El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores, acerca de los riesgos del puesto de trabajo.
- ✚ No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias.
- ✚ No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen trabajos en el mismo, reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia.
- ✚ La falta de presencia de los recursos preventivos.
- ✚ La falta de limpieza en el centro de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la salud de los trabajadores.
- ✚ En el ámbito de aplicación del R.D. 1627/1997, incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención, así como incumplir la obligación de su seguimiento.
- ✚ En el mismo ámbito del R.D. 1627/1997, el incumplimiento de obligaciones inherentes al promotor, como son: no designar a los coordinadores de seguridad y salud cuando sea preceptivo, no elaborar el estudio o estudio básico de seguridad y salud, no adoptar las medidas necesarias para garantizar que los empresarios que desarrollen trabajos en la obra reciban la información e instrucciones adecuadas, no cumplir los coordinadores de seguridad y salud con las funciones establecidas para ellos.

- En el ámbito de la Ley de Subcontratación, el subcontratista podría incurrir en los siguientes incumplimientos: acreditar que dispone de los medios humanos en nivel directivo y productivo con la formación necesaria, no comunicar sus datos al contratista para la inclusión de estos en el Libro de Subcontratación y subcontratar superando los niveles de subcontratación establecidos en la legislación.
- Cabe destacar las infracciones en las que podría incurrir el contratista en cuanto a la Ley de Subcontratación, que son idénticas a las del subcontratista más la vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre contrataciones y subcontrataciones y de acceso al Libro de Subcontratación.

Por último, las infracciones muy graves podrían resumirse en:

- No cumplir las normas en materia de protección de trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, así como los menores de edad.
- No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo, los trabajos que se realicen sin cumplir la normativa de prevención.
- Superar los límites de exposición a agentes nocivos.
- No adoptar los empresarios y trabajadores por cuenta propia que realicen trabajos en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias.
- No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen trabajos en el mismo, reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades consideradas reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales.
- La falta de presencia de los recursos preventivos o el incumplimiento de obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
- Incumplimientos de contratistas o subcontratistas en el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación, idénticos a los considerados en las

infracciones graves, pero con la particularidad de que para ser considerada la infracción como muy grave debe mediar que se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

Las infracciones tipificadas en los Capítulos II a V del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, podrán imponerse en grados mínimo, medio y máximo, conforme a los criterios que se establecen en el artículo 39 del citado precepto normativo.

Los aspectos considerados en la imposición de grado para las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, son:

- a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las actividades.
- c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producir por ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d) El número de trabajadores afectados.
- e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste para prevenir los riesgos.
- f) El cumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la LPRL.
- g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa, para la corrección de las deficiencias existentes.
- h) La conducta seguida por el empresario para cumplir las normas de prevención de riesgos laborales.

La cuantía asignada a las sanciones en materia de Seguridad Social y de relaciones laborales y empleo quedan estipuladas en el artículo 40.1 de la LISOS, mientras que las correspondientes a prevención de riesgos laborales se incluyen en el artículo 40.2, estableciendo éste:

- a) Las leves en cuantías de 40 a 2.045 euros.
- b) Las graves en un intervalo de entre 2.046 y 40.985 euros.
- c) Las muy graves en cuantías de entre 40.986 y 819.780 euros.

12. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA APLICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS

Si algo resulta evidente en el sector de la construcción es que, dieciocho años después de la entrada en vigor de la LPRL y dieciséis desde que lo hiciera el R.D. 39/1997 de los Servicios de Prevención, no se han alcanzado los objetivos propuestos en ambas de integrar la prevención en la gestión de un gran número de empresas.

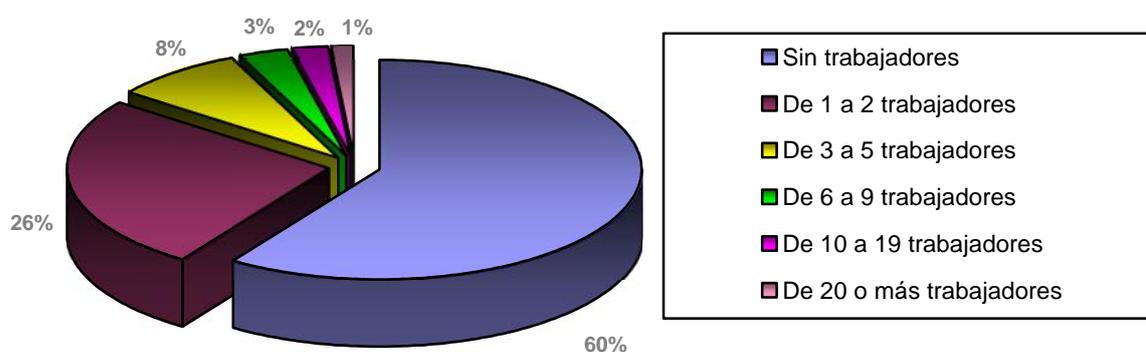
En este sentido, el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención es rotundo, estableciendo la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la misma debe “proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”.

Sirva un ejemplo para ilustrar la idea:

Una empresa de movimiento de tierras, con requerimientos especiales derivados de su maquinaria, equipos o procesos de trabajo, deberá establecer el objetivo prioritario y también alcanzar la meta de poner bajo normas o según reglamentación estos equipos o maquinaria, disponiendo además de procedimientos de trabajo seguros, que han de conocer y manejar con soltura los trabajadores encargados de las actividades propias de la empresa. A su vez, los operarios encargados del manejo de la maquinaria o equipos, deberán disponer de la formación específica y experiencia al respecto.

Las últimas modificaciones del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, la Ley 54/2003 y el R.D. 604/2006, se encaminan de forma evidente hacia la mejora de la integración de la prevención en la empresa, más allá del mero cumplimiento formal de la legislación. Siguiendo esta tendencia, el modelo ideal para fomentar dicha integración pasaría por realizar el mayor número de actividades con medios propios (trabajadores designados o servicio de prevención propio), dejando a los medios ajenos aquellas actividades más especializadas o que, por falta de medios o de formación, no puedan llevarse a cabo internamente de forma adecuada.

¿Cuál es el problema entonces? Pues que la inmensa mayoría de empresas del sector construcción no dispone de la organización necesaria para tal fin, debido claramente al número de trabajadores de que dispone y a la falta de cultura preventiva y formación especializada y continua de los directivos o administradores de las mismas.



Porcentaje de empresas del sector construcción según su número de trabajadores. Enero 2013.

Fuente: Nota de prensa del INE, de fecha 2 de agosto de 2013

El diagrama es claro, sólo el 3% de las empresas españolas del sector de la construcción tienen más de diez trabajadores, lo que parece provocar que no dispongan de los medios organizativos y humanos necesarios para ello.

En cuanto a esta integración de la prevención en la empresa, la Guía Técnica editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece en su apartado 2.2, que se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los requisitos preventivos exigibles y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones.

Para la integración, el citado documento considera imprescindible:

- La integración de la prevención en la dirección de la empresa y en la consulta a los trabajadores.
- La integración de la prevención en la gestión y el control de las actividades potencialmente peligrosas.

- La integración de la prevención en la gestión del mantenimiento, revisión de instalaciones o equipos peligrosos.
- La integración de la prevención en la gestión de los cambios: adquisición de equipos o productos, contratación de obras o servicios, contratación de personal o cambios en los puestos de trabajo, etc.

De estas acciones, la piedra angular la constituye el primer punto: que la dirección debe asumir su responsabilidad en materia de prevención y actuar en consecuencia, haciendo asumir las suyas a los componentes del resto de eslabones jerárquicos, para que éstos hagan lo propio y la necesidad de esta integración en todos los niveles de la empresa se establezca y promueva de arriba abajo.

La creencia universal en la gran mayoría de las empresas con pocos trabajadores, es que la prevención es función y tarea exclusiva del servicio de prevención, pues para eso se le ha contratado, creyendo entonces que es éste quién debe encargarse de absolutamente todo lo concerniente a la prevención de riesgos laborales.

Parece entonces que el servicio de prevención tiene la capacidad y voluntad suficientes para asesorar al empresario en este asunto, pero no es suficiente el parecer, pues resulta necesario que la dirección asuma y haga asumir al resto de unidades de la empresa y a los propios trabajadores, que el servicio de prevención no es un problema ni una piedra en el camino para el proceso productivo, sino que es un apoyo al mismo para llevar a cabo éste de forma segura.

Respecto de la consulta a los trabajadores, se refiere ésta a sugerir y comentar con ellos el plan de prevención, la planificación, la elección de una máquina o equipo de trabajo o incluso un equipo de protección individual.

La realidad al respecto es que el empresario no suele conocer el plan de prevención, no tienen una planificación concreta para algunas actividades y no suele solicitar consejo sobre adquisiciones de máquinas o equipos de protección individual, lo que deriva en un incumplimiento de dicha consulta.

Por su parte, la gestión y control de actividades peligrosas se considera correcta cuando se cumple el procedimiento establecido, no sólo en forma sino también, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones de trabajo y las del trabajador.

El mantenimiento o revisión de equipos, máquinas o instalaciones se refiere a tener un control de qué máquinas han de revisarse, cuándo, quién ha de revisarlas, qué documentación se genera de dicha revisión y qué operaciones se derivan de dichas actuaciones: sustitución de piezas, adecuaciones a normativa de aplicación, etc.

Por último, la gestión de cambios puede darse tanto en equipos, máquinas o productos, como en contratación de personal o cambios del puesto de trabajo. Pues bien, estos cambios, pueden tener repercusiones preventivas al suponer una modificación casi segura de las condiciones de trabajo.

Si queda meridianamente claro el concepto de integración de la prevención, y qué ha de hacerse para llevarla a cabo, ¿por qué se denota una falta de integración en la inmensa mayoría de empresas de la construcción?

Por una parte porque se desconoce dicha integración, es decir, muchísimos empresarios desconocen qué es integrar la prevención y para qué sirve. A los que les pueda sonar, lo consideran más un trámite administrativo que un fin preventivo. Y es que las empresas han incurrido en el arriesgado hábito de ignorar la prevención de forma indiscriminada en sus procesos productivos.

Entre los trastornos que nos aguardan cuando el mercado inmobiliario despierte, se encuentra que la integración de la prevención seguirá siendo desconocida, y que se considerará la prevención como un trámite formal para no ser sancionado; sin haber aprovechado esta travesía del desierto para procurar una mejora al respecto.

Se presenta ahora una serie de propuestas, en listado no exhaustivo, que adecuadas al sector al que nos referimos en el presente trabajo y tenidas en cuenta, podrían mejorar dicha integración de la prevención:

1. Establecer una política de prevención de riesgos laborales, asumida en su totalidad por la dirección de la empresa y difundida y dada a conocer a cada uno de los integrantes de la empresa.
2. Todos los directivos o mandos de la empresa deberán estar inmersos en un plan de formación continuada, básica para mantener actualizados los conocimientos y destrezas que son deseables para un desarrollo seguro del trabajo.
3. Selección y contratación de personal, incorporando a la empresa trabajadores con formación adecuada, específica y acreditada, procurando además que estén altamente sensibilizados con la prevención de riesgos laborales.
4. Elaborar procedimientos de trabajo para cada una de las actividades de la empresa, desde transportes de maquinaria o instalaciones, hasta instalación de las mismas o trabajos a realizar por los operarios. La información incluida en ellos habrá de ser trasladada a los trabajadores, con la certeza de que éstos la conocen y están en disposición de aplicarla.
5. Formación continuada de los trabajadores, independiente de la establecida en la legislación vigente, de forma que se incrementen sus conocimientos con el paso del tiempo; así como específica para el manejo o utilización de nuevos equipos o máquinas que se puedan incorporar a la empresa.
6. Realizar inspecciones de seguridad periódicamente, de forma que se estudien en profundidad no sólo las instalaciones o equipos, sino si las actividades se ejecutan conforme a los procedimientos de trabajo previamente establecidos.
7. Control de compras de materiales, equipos, sistemas, medios auxiliares o maquinaria, de forma que la elección de estos sea tenida en cuenta de cara no sólo a la productividad sino también a la prevención de riesgos laborales.
8. Control de equipos de protección individual, de forma que en su compra se tengan en cuenta las necesidades de los trabajos específicos a llevar a

cabos, y se informe al operario que vaya a hacer uso de ellos, en qué momento ha de utilizarlos y cómo.

9. Investigación de incidentes y accidentes, de forma que se puedan establecer las causas de los mismos y abordar éstas de forma que se procure su erradicación en un futuro inmediato.
10. Reuniones de grupo, en las que directivos, mandos y trabajadores puedan intercambiar impresiones respecto de los trabajos o actividades a iniciar, estableciendo los requerimientos productivos y también preventivos a satisfacer.
11. Establecer como obligatorio por legislación, el abono de las unidades correspondientes a la seguridad y salud de una obra, sea ésta pública o privada (incluso en las que pueda acometer un padre de familia respecto de su vivienda).

13. CONCLUSIONES

- I. La **figura de las contratatas y subcontratatas** se define como la contratación o subcontratación que supongan “la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad” de la empresa principal. Por tanto, no son empresas, sino una figura jurídica en la que intervienen al menos dos empresas, la principal y una empresa auxiliar.

La empresa principal (contratista) es la que se encarga de la realización del conjunto de la obra y de su entrega al comprador que la ha contratado; mientras que la empresa auxiliar (subcontratista) es la que se encarga únicamente de realizar una parte del producto final. Si la empresa auxiliar (contratista / subcontratante) encarga a su vez a otra empresa auxiliar (subcontratista) una determinada actividad, parte de la que a ella le ha sido encargada, estamos ante la figura de la subcontrata.

- II. La **relación contratista-subcontratista** queda limitada mediante la Ley 32/2006, que regula la Subcontratación en el sector de la construcción, estableciendo ésta que el promotor puede contratar directamente con cuantos

contratistas crea necesario. Lo mismo ocurre con el contratista, que podrá contratar al número de subcontratistas o trabajadores autónomos que desee.

La primera subcontrata se encuentra en el primer nivel de subcontratación, pudiendo el subcontratista hacer uso de hasta dos subcontratistas más. Por su parte, la segunda subcontrata se localiza en el segundo nivel, de modo que el segundo subcontratista sólo podrá subcontratar a otra empresa o trabajador autónomo.

Ahora bien, el apartado f) del artículo 5 de la Ley obliga a no poder subcontratar aquellos trabajos cuya puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra.

El último peldaño lo ocupa la tercera subcontrata. El tercer subcontratista ya no podrá subcontratar ni a otra empresa ni a otro trabajador autónomo.

Mención especial requiere la nula capacidad de contratación que la Ley deja al trabajador autónomo, pues el apartado e) del artículo 5 le prohíbe de forma tajante tal acción. Y esta prohibición la debe asumir sea cual fuere su posición en los escalones o niveles de subcontratación.

- III. Resulta imprescindible la **coordinación de actividades entre contratistas y subcontratistas** cuando existe concurrencia de las mismas en una obra de construcción. Ésta consiste en llevar a cabo una serie de actuaciones entre las que se encuentra intercambiar información entre empresas, celebrar reuniones, impartir instrucciones concretas, la presencia de recursos preventivos en las obras, la puesta en marcha de medidas de prevención específicas, etc.

Dicha coordinación es preceptiva cuando en un mismo centro de trabajo y de forma simultánea, desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, y dicho deber será de aplicación a todas las empresas y trabajadores concurrentes, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

Y los medios para llevarla a cabo podrían ser: el intercambio de información, mantener reuniones periódicas, reuniones conjuntas de los comités de

seguridad y salud, impartir instrucciones, establecer medidas de prevención para los riesgos presentes, la presencia de los recursos preventivos y la designación de personas encargadas de esta coordinación.

Cada agente tiene asignadas una serie de obligaciones encaminadas a garantizar la efectiva coordinación entre ellos, tanto en relación con el proyecto de obra como durante la ejecución de ésta.

- IV. El artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece la **obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa** y al respecto indica que la misma debe “proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”.

Pero lo cierto es que a pesar de la obligatoriedad de esta integración, la gran mayoría de las empresas del sector de la construcción carecen de ella, por motivos diversos y que se imponen en los distintos agentes intervinientes en el proceso.

- V. **De las obligaciones** que se establecen para las empresas intervinientes, y en materia de prevención de riesgos laborales, **se derivan distintos tipos de responsabilidades**, que se pueden clasificar en cuatro grupos: administrativas, civiles, penales y de Seguridad Social.

Estas responsabilidades tendrán consecuencias sancionadoras o indemnizatorias, en función de la naturaleza y de los daños que produzcan los pertinentes incumplimientos, así como un carácter mixto sancionador-indemnizatorio en el caso del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

La responsabilidad administrativa pretende estar obligado al resarcimiento de la culpa cometida o del daño causado, y para ello, dicho resarcimiento se lleva a cabo, con carácter general, con la imposición de multas o sanciones económicas. Ésta es compatible con los otros tipos de responsabilidad.

Por su parte, la responsabilidad civil se gesta cuando por incumplimiento de unas obligaciones de naturaleza preventiva, se producen daños o perjuicios para un tercero. Nace de una relación jurídica entre particulares, está sujeta a las normas del derecho, se pretende con ella el resarcimiento de los daños y perjuicios causados y ha de ser pretendida por el titular del interés lesionado, acreditando el daño o perjuicio producido.

La responsabilidad penal puede alcanzar a distintas personas dentro de una misma empresa, puede asignarse a personas no dependientes laboral u organizativamente de la empresa a la que presten servicio mediante contrato, es compatible con la de los trabajadores o los técnicos y la conducta negligente del accidentado o víctima incide en el grado de culpabilidad del sujeto responsable.

Por último, la responsabilidad en materia de Seguridad Social queda incluida en la Ley General de Seguridad Social, que recoge el incumplimiento de obligaciones preventivas, así como en el Estatuto de los Trabajadores, en el que se establecen obligaciones específicas y derechos de los empresarios y trabajadores intervinientes en contrata o subcontratas, tanto en materia laboral como de Seguridad Social.

- VI. Las **responsabilidades solidaria y subsidiaria** podrán aparecer tanto en materia salarial y de Seguridad Social, como en materia de seguridad y salud laboral y debe recordarse que el artículo 24.3 de la LPRL impone a la empresa principal un deber de vigilancia, estableciendo que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras y 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 o subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- VII. **De las responsabilidades** citadas **se derivan infracciones y sanciones** que se encuentran tipificadas, siempre con el correspondiente procedimiento sancionador. Dicha tipificación se establece en leves, graves y muy graves, y para establecer la misma se tienen en cuenta una serie de factores que pueden influir en el hecho cometido por el sujeto responsable.

Asimismo, se asigna una cuantía económica a las sanciones, estableciéndose las leves en cuantías de 40 a 2.045 euros, las graves en un intervalo de entre 2.046 y 40.985 euros y las muy graves en cuantías de entre 40.986 y 819.780 euros.

- VIII. La meta que se viene persiguiendo es el cumplimiento real y efectivo de las obligaciones preventivas, procurando eliminar el cumplimiento meramente formal y ***asegurar la integración de la prevención en la empresa***.

Para dicha integración en la empresa, se entienden absolutamente necesarias por un lado: la integración de la prevención en la dirección de la empresa y en la consulta a los trabajadores, en la gestión y el control de las actividades peligrosas, en la gestión del mantenimiento, revisión de instalaciones o equipos peligrosos y en la gestión de los cambios: adquisición de equipos o productos, contratación de obras o servicios, contratación de personal o cambios en los puestos de trabajo, etc.

Por otra parte: establecer una política de prevención de riesgos laborales, que los directivos o mandos de la empresa estén incluidos en un plan de formación continuada, una selección y contratación de personal, incorporando a la empresa trabajadores con formación adecuada, específica y acreditada, procurando además que estén sensibilizados con la prevención de riesgos laborales, elaborar procedimientos de trabajo, formación continuada de los trabajadores, realizar inspecciones de seguridad periódicamente, control de compras de materiales, equipos, sistemas, medios auxiliares o maquinaria, control de equipos de protección individual, investigación de incidentes y accidentes, reuniones de grupo o el abono de las unidades correspondientes a la seguridad y salud de una obra.

14. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN y NORMATIVA

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. B.O.E núm. 269, 10 de noviembre de 1995.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. B.O.E. núm. 256, 25 de octubre de 1997 y su Guía Técnica, en la versión actualizada de marzo de 2012.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. B.O.E. núm. 189, 8 de agosto de 2000.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. B.O.E. núm. 27, 31 de enero de 2004.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. BOE núm. 250, 19 de octubre de 2006.

Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. B.O.E. núm. 204, 25 de agosto de 2007.

FUENTES DOCTRINALES

LÓPEZ CAMPILLO, Carlos. Artículos Doctrinales. Derecho Administrativo: La subcontratación en el sector de la construcción (I). Abril de 2009. Disponible en: <[http://noticiasjuridicas.com/articulos/15-Derecho Administrativo](http://noticiasjuridicas.com/articulos/15-Derecho%20Administrativo)>.

MARTÍNEZ GARRIDO, L.R., "Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas", Barcelona, 1998.

MARTÍN VALVERDE, A., “Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios”, en «Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores», Tomo VIII, Madrid, 1982.

SALINAS MOLINA, Fernando., “Contratas y subcontratas: jurisprudencia unificadora”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, no 38, p. 201-227.

FARRÉS MARSINACH, Xavier., “Principales obligaciones laborales en la subcontratación de obras y servicios”. Junio de 2008. Disponible en: <<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200806-47569812589746.html>>

OTROS

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD e HIGIENE EN EL TRABAJO, “Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa”. 1ª Edición - 2ª Impresión: mayo 2009. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guía_técnica_integración.pdf>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social Única), de 23 de junio de 2003.

Sentencia nº 1148/2007, del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 29 de diciembre de 2007.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19 de octubre de 2010.

Sentencia nº 213/2011, de la Audiencia Provincial de Jaén, Sección 3ª, 6 de octubre de 2011.

Sentencia nº 84/2013, del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Logroño), Sala de lo Social, 2 de mayo de 2013.