



Apuntes para la reconstrucción de un derecho del trabajo *insolente y sensible*. A propósito del concepto de trabajador subordinado

Francisco Trillo Párraga*

ÍNDICE: 1. Introducción. – 2. Evolución sociolaboral de los sujetos de la relación laboral: «empresario» y «trabajador». – 2.1. El concepto de «trabajador» en el ordenamiento jurídico-laboral español. – 3. La (positiva) impronta de la normativa sobre seguridad y salud en la reformulación del concepto de trabajador subordinado. – 3.1. Apuntes concretos para la reconstrucción de un Derecho del Trabajo *insolente y sensible*. – 4. Reflexiones finales tiempos del *coronavirus*.

1. *Introducción*

El concepto «trabajo» -también el de «trabajador»-, desde un punto de vista cultural, se presenta hoy vaciado casi por completo de significado y de valor. Aprisionado por un laberinto de pasiones económicas, políticas, sociales, sindicales, navega sin disimulo a la deriva de la fragmentación y de la precariedad. Nadie conoce hoy su facticidad, su materialidad, su relevancia social y/o económica. Ni las propias trabajadoras y trabajadores, de esta u otra parte del mundo, sabrían responder, con cierta seguridad, «qué es hoy el trabajo», «quiénes son ellas y ellos en los lugares de trabajo». Sus infinitas vestiduras, tan variadas como disímiles, relación social, factor de producción, coste económico, vehículo de acceso a cierto *status*, dan cabida indistintamente a explicaciones utópicas y distópicas.

En coherencia con lo apenas expresado, el texto que ahora se introduce no tratará de acomodar, definir, menos aún de explicar el trabajo, sino más modestamente señalar algunas ideas-fuerza para una posible reconstrucción del trabajo, y de su derecho, atravesada por la *insolencia* y la *sensibilidad* a través de la *revisitación* del concepto de «trabajador asalariado» desde la óptica de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.

* Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo, Universidad de Castilla-La Mancha. FcoJose.Trillo@uclm.es

*Insolencia*¹ para enfrentar los desafíos y revertir las consecuencias derivadas del desfase existente entre los cambios operados en los sistemas de organización empresarial y una normativa laboral de corte esencialmente fordista. La denominada «empresa red» ha producido un alejamiento entre los sujetos de la relación laboral, al menos desde el punto de vista normativo-formal. Con ello, una suerte de (de)responsabilidad empresarial respecto a trabajadores que participan en un determinado proceso productivo, estando sometidos al poder de organización y control de uno o varios empresarios.²

Sensibilidad para integrar la persona del trabajador en los lugares de trabajo, haciendo prevalecer sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la vida e integridad física.³ Todo ello, a partir de reconocer los vínculos tuitivos entre empresario/s y trabajadores integrando las identidades empresariales y laborales que se vienen desarrollando desde la década de los años 90 del siglo XX en torno al fenómeno de la descentralización productiva.

Para llevar a cabo tal cometido, se ha decidido articular una estructura del siguiente tenor.

En primer lugar, se realizará un recorrido por la evolución del trabajo y de su derecho, el Derecho del Trabajo, dentro de las coordenadas españolas -en buena medida, también europeas- durante el período comprendido entre la década de los años 90 del siglo XX y *el Crack del año 8*.⁴ La progresiva entronización del espacio-empresa y del sujeto empresarial como referente cultural y social, no sólo económico, ha encontrado su reflejo normativo en la aceptación acrítica del *principio de flexibilidad laboral* que, como es sabido, impone a las trabajadoras y a los trabajadores una adaptación degradante de sus derechos laborales como alternativa al mantenimiento del empleo.

En segundo lugar, se procederá a analizar el concepto de «trabajador» desde una aproximación que señala al espacio empresa, y sus transformaciones, como la causa principal de sus variaciones, mutaciones e insatisfacciones actuales. Esto es,

¹ En un sentido muy similar al manifestado una década atrás por J. PÉREZ REY, *El empresario complejo y la necesidad de un derecho del trabajo insolente*, en R. GALLARDO MOYA y L. GAETA (Coordinadores), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2010, pp. 49-66.

² “La empresa ha dejado de ser el conjunto organizado, más o menos amplio, de elementos técnicos, patrimoniales, económicos y personales para la producción de bienes y servicios para el mercado y se ha convertido en un pequeño núcleo de elementos patrimoniales y económicos, dotado de una plantilla mínima, que establece relaciones mercantiles con otras organizaciones empresariales, que son las que aportan la mano de obra precisa para la realización de su actividad empresarial, sin que entra la empresa receptora de los servicios y los trabajadores de la contratista exista ningún vínculo contractual ni tampoco ningún tipo de responsabilidad de la comitente respecto de los trabajadores que les prestan servicios, en muchos casos, en sus propios centros de trabajo”. A. VICENTE PALACIO, *Cambios en la organización productiva, externalización y empresas multiservicios*, en A. CALVO CALMACHE, (Coord.), *Los nuevos retos del Derecho del Trabajo: “cambios en la organización productiva y nuevos criterios jurisprudenciales”*, Barcelona, Huygens Editorial, 2018, pp. 54-55.

³ *Sensibilidad* que sí expresa el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, al menos a lo que se refiere a la anteposición de los tiempos personales y/o familiares de cuidados y salud a los tiempos de la producción empresarial (arts. 5 y 6, especialmente).

⁴ En el sentido dado por J.R. CAPELLA, *El Crack del año 8*, Madrid, Trotta, 2009.

sirviéndonos de una explicación muy general sobre la evolución de la figura del empresario, se examinarán las principales notas del trabajador como sujeto de una relación laboral transformada desde el punto de vista de la organización de la producción.

En último lugar, este trabajo finaliza con un recorrido sobre la impronta que la normativa de seguridad y salud laboral deja en la materia objeto de estudio. Esto es, cómo la normativa de seguridad y salud define al trabajador y, por tanto, también al empresario en términos de sujetos de derechos sometidos al cumplimiento de derechos y obligaciones, prescindiendo en no pocas ocasiones de la vigencia del vínculo contractual-laboral (reconocimientos médicos en determinadas actividades laborales especialmente peligrosas para la salud de los trabajadores) o de la existencia misma de éste (empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas).

Durante el arco temporal en el que se gesta este trabajo, a partir del 13 de febrero de 2020, fecha de la celebración del seminario hispano-italiano que llevaba por título *Revisitando el Derecho del Trabajo desde la óptica de la normativa de seguridad y salud laboral*, ha tenido -está teniendo- lugar un momento de excepcionalidad social, económica y jurídica con ocasión de la pandemia declarada por el COVID-19. Lo cual justifica, en última instancia, un apartado de reflexiones finales a propósito de esta situación.

2. *Evolución sociolaboral de los sujetos de la relación laboral: «empresario» y «trabajador»*

La crisis sistémica a la que asistimos desde el año 2008 ha impulsado la necesidad de indagar sobre la configuración de una sociedad que se dice fundamentada en las relaciones de producción capitalista. Esto es, en la consideración de que la sociedad se conforma por individuos que se insertan en grupos en función de la posición que ocupan en el sistema de producción capitalista. Posiciones que, como se sabe, autorizan una desigualdad social desde el momento en que la relación de trabajo por cuenta ajena aparece caracterizada por la subordinación del trabajador al empresario. Esta subordinación jurídica, también económica y social, se configura políticamente como contrapartida necesaria del sistema por el cual el trabajador accede a una serie de derechos individuales y colectivos que le otorgan el *status* de ciudadano.

Las posiciones identificadas tradicionalmente en las relaciones laborales aparecen, pues, ligadas al hecho de la propiedad y a su intercambio: la propiedad de los medios de producción y la propiedad de la fuerza de trabajo. De este modo, se ha dado acomodo a las categorías sociales del empresario y del trabajador, creando las condiciones para el establecimiento de un contrato social por el cual el empresario mantiene una posición dominante en la sociedad capitalista a cambio de garantizar la ciudadanía social de las personas trabajadoras.

Hoy, sin embargo, estas posiciones sociales no atienden exactamente a aquella distinción clásica entre propietarios de los medios de producción y propietarios de la fuerza de trabajo. Tampoco el intercambio que se deriva de ella.

Del lado del empresario, se asiste a la disolución de la noción clásica de empresa centrada en la reunión de tres elementos fundantes: *organización productiva autónoma*, *empresa empleadora* y *empresa como centro de decisión sobre un capital*.⁵ La ruptura de la identidad de estas tres manifestaciones de la noción de empresa ha introducido dosis altas de desestabilización del *corpus* normativo llamado Derecho del Trabajo que tiene por objetivo la canalización del conflicto social y la búsqueda del bienestar de las clases trabajadoras (*mayorías sociales*). Desbrocemos los factores de ruptura de los diversos elementos constitutivos de la noción de empresa.

La empresa, entendida como organización productiva autónoma, donde se materializa la reunión colectiva de trabajadores en torno a la producción de un mismo bien o servicio, aparece descompuesta en una pléyade de relaciones complejas entre distintos sujetos empresariales para la producción de un determinado bien o servicio. Dichas formas de organización compleja comparten una base común, el dilema entre producir en la empresa o contratar en el mercado determinadas fases de la producción. El presupuesto común de este dilema, el incremento del beneficio empresarial concentra la atención sobre los denominados *costes transaccionales*, dando paso a una relación entre beneficio empresarial y constante disminución del coste de una fuerza de trabajo igualmente descompuesta.⁶ Esta descomposición del lugar de trabajo, como se puede anticipar fácilmente, comporta fuertes consecuencias en la toma de conciencia de la solidaridad, organización y movilización de los trabajadores.

La empresa, centro de decisión sobre un capital, ha dejado de ser el paradigma mayoritario para, producto de la aparición del fenómeno del “empresario complejo”, dar paso a una pluralidad de centros decisionales sobre un capital que redimensionan, por lo demás, el carácter privado del capital. En efecto, la relación entre empresa y Estado, hoy, va más allá de los límites de intervención del último sobre la economía. Se asiste, pues, a una relación donde un determinado capital se conforma, promiscuamente, por lo público y lo privado. En este sentido, su vertiente más reprochable se detecta sin dificultad alguna en los numerosos escándalos de corrupción que ponen en relación los intereses públicos con los espacios privados, especialmente el espacio-empresa. Además, las relaciones complejas entre empresarios donde, de forma aleatoria, alguna de ellas ocupa una posición dominante respecto del resto de empresas aportan una dificultad añadida en relación con la presupuesta autonomía financiera empresarial.

Por su parte, la empresa empleadora ha asistido a fuertes convulsiones producto de la aparición de la figura de la empresa compleja, que encuentra su

⁵ J. FREYSSINET, *Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration?*, en “Revue de L’ires”, 47, 2005, p. 321.

⁶ R. COASE, *La naturaleza de la empresa. La empresa, el mercado y la ley*, Madrid, Alianza, 1994, pp. 33-49.

origen en la figura del empresario persona jurídica.⁷ A este respecto, la problemática se presenta en términos de representación y apoderamiento de los intereses empresariales en la figura de la persona del empleador con la cual el trabajador concluye un contrato de trabajo. Así, se asiste a una situación cada vez más generalizada donde el empleador con el que el trabajador estipula su contrato de trabajo no posee la capacidad de organización y dirección como consecuencia de las relaciones de dependencia financiera y organizativa que mantiene con otros u otros sujetos empresariales.

El alejamiento entre sí de estos tres elementos fundantes de la noción de empresa actúa de modo decisivo en la eficacia de su par antagónico identificado por el Derecho del Trabajo. Más allá de este hecho objetivo, el desajuste entre realidad social y normativa laboral es uno de los factores desencadenantes de la llamada precariedad laboral. La ruptura entre las nociones de *empresa capital*, *empresa empleadora* y *empresa centro autónomo de organización* de una determinada producción de bienes o servicios provoca en la práctica que las reglas del Derecho del Trabajo, diseñadas sobre la noción clásica de empresa y de empresario, se representen carentes de eficacia en el momento actual.

En el ámbito de la noción de trabajador, la insatisfacción del criterio jurídico dominante para la incardinación de aquél en una determinada posición social ha arrastrado consecuencias de gran calado en la eficacia de la tutela de la normativa laboral y en la entronización de la sociedad salarial.⁸ De este modo, se verifica una situación de fragmentación, dentro y fuera del concepto más formal de trabajador, tendente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida de las personas que ocupan una posición en la sociedad donde su modo de integración pasa únicamente por el trabajo que prestan en régimen de subordinación. Así resulta muy familiar oír hablar de diversas categorías de trabajadores, por cuenta ajena con una relación común o especial; trabajadores autónomos dependientes económicamente; falsos autónomos.

El efecto inmediato de la precariedad laboral y vital se puede resumir en la ausencia de participación, representación e integración social de todos aquellos trabajadores que ven precarizados sus proyectos laborales y vitales. Esta ausencia de participación, representación e integración social conforma la voluntad del individuo afectado por tal panorama. Se trata, pues, de componentes de la sociedad que viven únicamente en el presente, donde se desprenden de su pasado y no se proyectan hacia el futuro, puesto que éste no presenta posibilidades de cambio. Dicho de otro modo, la precariedad laboral provoca un efecto de inmovilismo social y político vista una determinada representación del individuo de sí mismo en una sociedad muy distante de su materialidad laboral y vital.

⁷ G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, en "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 1998, p. 203.

⁸ W. SANGUINETTI RAYMOND, *La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?*, en "Tribuna Laboral", 40, 1996, p. 53.

2.1. El concepto de «trabajador» en el ordenamiento jurídico-laboral español

El concepto de trabajador por cuenta ajena está sometido, de forma más intensa en las últimas dos décadas, a fuerzas centrífugas de tal magnitud capaces de cuestionar la *vis atractiva* del Derecho del Trabajo. Se trata de un fenómeno que, si bien encuentra su origen principalmente en el sistema económico-empresarial, se proyecta de forma muy concreta -e intensa- en el ámbito político y jurídico. La intervención normativa sobre el concepto de trabajador ha conformado de forma larvada una hegemonía cultural donde el trabajo/trabajador asalariado aparece desposeído de valor, incluso negado.⁹

De este modo, en el momento actual se puede convenir si especiales dificultades que el sistema económico-empresarial, su enésima transformación hacia un modelo en esta ocasión de *uberización económica*, prefabrica un tipo de productor pretendidamente *libre* y *autónomo*. La gestión de la crisis económica-financiera en el ámbito sociolaboral parece converger en una reformulación de las relaciones de producción donde la libertad, la autonomía y la horizontalidad se quieren imponer forzando un éxodo desde el trabajo asalariado al trabajo autónomo.

Sin embargo, este fenómeno de *fuga* o *huida* del Derecho del Trabajo ya resultaba familiar con carácter previo a la irrupción de la *Gran Crisis* del año 8. Sucesivas intervenciones legislativas “sobre la calificación y configuración del salario habían dado lugar a que numerosas prestaciones de actividad quedasen fuera del ámbito protector del Derecho del Trabajo y en la mayoría de las ocasiones ajenas al sistema de Seguridad Social”¹⁰. La modificación del régimen de imputabilidad de la obligación salarial hacia terceros o, peor aún, hacia el propio trabajador habían arrojado auténticas amenazas aberrantes como las figuras, entre otras, del voluntario/a, colaboradora/a social, prestadores/as obligatorios en beneficio de la comunidad, becarios/as, o fenómenos como la rebaja salarial de perceptores de prestaciones. Fenómenos todos ellos que, en última instancia, hacen una llamada de atención sobre la insatisfactoria distinción entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado que, como apenas se ha señalado, trasciende la histórica reivindicación sobre la necesidad de retribuir trabajos socialmente necesarios como los cuidados personales y/o familiares.

No obstante, conviene recordar, a modo de antídoto contra la frustración y la ansiedad que pudiera provocar estos fenómenos descritos de manera sucinta, que la delimitación del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo ha sido

⁹ Hágase notar que los modelos de negocio basados en plataformas digitales se obstinan en negar la relación laboral con los trabajadores que desarrollan la prestación de trabajo en el seno de éstas. Entre otros, F. TRILLO PÁRRAGA, *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en “Revista de Derecho Social”, n. 76, 2016, pp. 59-82.

¹⁰ M. RUÍZ CASTILLO, *El trabajo no retribuido: una importante tendencia restrictiva del Derecho del Trabajo*, en “Revista de Derecho Social”, n. 30, 2005, pp. 11 ss.

históricamente problemática e insatisfactoria.¹¹ Es por ello, que todavía hoy no se ha logrado unificar el concepto del trabajador por cuenta ajena dando lugar a una panoplia de definiciones de trabajador según se trate de una u otra parcela del ordenamiento jurídico laboral (Seguridad Social/ Seguridad y salud laboral/ Derecho del Trabajo) o, incluso, de otras ramas como el Derecho Civil o, señaladamente en nuestro caso, el Derecho Penal.

De ahí, seguramente que las técnicas de las que se dota el ordenamiento jurídico para acotar la figura del trabajador asalariado no se agoten en su definición, sino que necesiten de la enumeración y de la exclusión. Modo técnico-jurídico que, en el caso particular del ordenamiento jurídico español, se remonta a la *Ley de Contrato de Trabajo* de 1944 y, por tanto, a la Ley republicana de 1931. Lo que vale decir, en esencia, que casi un siglo después la normativa laboral se enfrenta al reto de dotarse de técnicas jurídicas que respondan más adecuadamente a la delimitación del concepto de trabajador subordinado. Ello no quiere decir que el entero sistema normativo dispuesto para acotar el trabajo asalariado resulte fútil, inservible. Es más, los debates jurídicos que desde aquel entonces aparecen en la normativa, en las construcciones doctrinales y jurisprudenciales aparecen hoy, a nuestro modo de ver, cargados de vigencia.

Así, de forma destacada, debates como si la situación de empleo efectivo determina el concepto de trabajador se encuentran las construcciones doctrinales previas al Derecho del Trabajo democrático. A estos efectos, se ha de recordar que la obligación empresarial de contratar el Seguro de Accidentes desaparecía automáticamente, *ex lege*, con la interrupción de la prestación efectiva de trabajo.¹² Mientras que, por el contrario, en el trabajo agrícola el concepto de trabajador venía determinado por la “voluntad habitual de presencia en el mercado agrícola”.¹³

Más recientemente, los debates se han trasladado hacia el terreno de las notas esenciales de delimitación del trabajo subordinado: la *dependencia* y la *ajenidad*. Pese a que el sustrato que conforma la situación productiva y jurídica de la condición de trabajador no ha cambiado sustancialmente, los fenómenos de reformulación empresarial -*empresario complejo*, *Sociedad de la Información*- confunden artificiosamente aquella condición para atraerla a la esfera del trabajo autónomo¹⁴, dando lugar a un proceso de *estentóreo retorno del arrendamiento de servicios*.

Todo ello, en un contexto donde: i) se asiste a un proceso de “pérdida de autonomía y de incremento de la dependencia del trabajador autónomo”, que dificulta el reconocimiento de la integración del trabajador en una organización

¹¹ A. MARTÍN VALVERDE, *El concepto de trabajador por cuenta ajena en el derecho individual del trabajo y en derecho de la Seguridad Social*, en “Revista de Política Social”, n. 71, 1966, pp. 71-85.

¹² A. MARTÍN VALVERDE, *El concepto de trabajador por cuenta ajena en el derecho individual del trabajo*, cit, p. 75.

¹³ A. MARTÍN VALVERDE, *El concepto de trabajador por cuenta ajena en el derecho individual del trabajo*, cit, p. 78.

¹⁴ J. LÓPEZ GANDÍA, *Contrato de trabajo y figuras afines*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, pp. 35 ss.

colectiva de trabajo diseñado por y para otros sujetos¹⁵; ii) se percibe un sensible incremento del margen de la libertad reconocida a las partes de la relación de trabajo en cuanto a la calificación como laboral o extralaboral del trabajo prestado¹⁶; iii) existe un proceso en curso de expulsión legislativa e institucional del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo derivado del fracaso del sistema económico-empresarial, incapaz de generar empleo, hacia territorios inhóspitos como el del trabajo autónomo o el del emprendedor.

3. La (positiva) impronta de la normativa sobre seguridad y salud en la reformulación del concepto de trabajador subordinado

Revistar el Derecho del Trabajo a la luz de la normativa sobre seguridad y salud de los trabajadores resulta extremadamente útil en el momento actual. Y ello, por dos motivos fundamentalmente.

El primero tiene que ver con la evolución de lo que se considera el *núcleo duro del Derecho del Trabajo*. O lo que es lo mismo, las intensas reformas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores, de la mano de las sucesivas y cíclicas crisis económicas, han determinado una normativa atravesada por la exacerbación del principio de «flexibilidad laboral», donde la seguridad para los trabajadores ha sido arrumbada. La búsqueda incesante por alumbrar una normativa que satisfaga exclusivamente las necesidades empresariales ha terminado por desvirtuar la función constitucional del Derecho del Trabajo en lo atinente a la protección física y psicológica de las personas trabajadoras.

El segundo motivo guarda relación directa con la normativa sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo que, aunque no exenta a los cambios neoliberales, ha mantenido casi incólume su finalidad de proteger eficazmente la seguridad y salud de las y los trabajadores, entronizando para ello el principio basilar de adaptación del trabajo a la persona trabajadora.

De este modo, esta última parcela del ordenamiento jurídico-laboral se contrapone rotundamente al núcleo duro del Derecho del Trabajo. Un choque de trenes, que expresa nítidamente la pugna política y jurídica de reconfiguración de nuestra disciplina.

3.1. Apuntes concretos para la reconstrucción de un Derecho del Trabajo insolente y sensible

El cómo la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo contribuye a una correcta y satisfactoria delimitación del concepto de trabajador asalariado y, por

¹⁵ A. SUPLOT y M^a E. CASAS BAAMONDE, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, p. 49.

¹⁶ F. VALDÉS DAL-RE, *La flexibilidad del tiempo de trabajo: un viejo, inacabado y cambiante debate*, en “Relaciones Laborales”, 1999-I, pp. 11-18.

tanto, a la reconstrucción de un Derecho del Trabajo *insolente y sensible*, discurre al menos por los siguientes ejes o ideas-fuerza:

- a) La noción de trabajador se define, a efectos de protección, a partir de la constatación de la participación, potencial o actuarial, de éste en el proceso productivo. Así, por ejemplo, derechos-obligaciones como la formación en materia de prevención de riesgos laborales o la vigilancia de la salud en determinadas situaciones mantienen su vigencia más allá de la del contrato de trabajo. A modo de ejemplos de lo señalado se encuentran en la experiencia española la creación, por vía de la autonomía colectiva, de la Tarjeta Profesional de la Construcción que informa entre otras materias la formación recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como aquélla que está por recibir. En el ámbito de la norma heterónoma, el art. 22.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales prevé literalmente que “En los supuestos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos en los que reglamentariamente se determine”.
- b) El concepto de trabajador descrito en la normativa sobre salud y seguridad laboral da cuenta de las principales manifestaciones de aquellas organizaciones productivas con presencia de empresarios complejos y, como consecuencia, de la difuminación de la responsabilidad empresarial en la materia. De este modo, la normativa española, pero también europea, hace resulta muy expresiva de un concepto de trabajador que trasciende la formalización del vínculo jurídico laboral. De este modo, la Directiva 91/383/CEE contiene una declaración expresa sobre la especial exposición al riesgo de los trabajadores que se integran en una organización productiva que no es la del empresario con la cual se estipula el contrato de trabajo. Por ello, pese a que el trabajador no lo es tal respecto del empresario de la empresa usuaria, éste adquiere dicha condición a efectos de asegurar su derecho a gozar de un mismo nivel de protección de su seguridad y salud. Dicho de otro modo, el empresario de la empresa usuaria ha de cumplir las mismas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tanto con los trabajadores con los que ha estipulado un contrato laboral como con los que no. La Ley 14/1994 y especialmente el RD 216/1999 resultan normativas que otorgan la noción de trabajador a efectos de la protección de su seguridad y salud a todos aquellos que se encuentren bajo la influencia del poder empresarial de organizar la producción. En el ámbito de los procesos de contratación y subcontratación, el trabajo realizado entre los años 2002 y 2003 por la Mesa de del Diálogo Social de 2002 y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dieron como resultado la introducción de la Ley 54/2003 por la que se introdujo el apartado 6 del artículo 24 Ley de Prevención de

Riesgos Laborales, donde se estableció de forma expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones en materia de coordinación de actividades empresariales. De este modo, el RD 171/2004 dio acomodo a esta exigencia legal creando la distinción entre la figura del *empresario principal* y la del *titular del centro de trabajo*, introduciendo una responsabilidad solidaria del primero de cuantos incumplimientos en materia de salud laboral pudieran cometer los empresarios contratistas y subcontratistas, así como un deber de vigilancia y de coordinación de la segunda figura empresarial, acotado a todas aquellas obligaciones en las que la condición de titular del centro de trabajo pudiera incidir en la protección de los trabajadores del resto de empresas que tienen lugar en el espacio de aquél.

4. *Reflexiones finales en tiempos del coronavirus*

El cierre de este trabajo, dado el momento en el que se hace público, no puede ignorar la grave crisis sanitaria en la que nos hallamos. Por supuesto, las reflexiones que aquí se contienen quedan acotadas o referidas al ámbito de las relaciones laborales que, en las normativas de excepción que se están promulgando en el ordenamiento jurídico con ocasión del COVID-19, parecen reconocer sin ambages la centralidad del trabajo en sociedades como la española.

Las relaciones entre trabajo y ciudadanía, entre salud laboral y la salud pública, se reescriben en el momento presente con una fuerza y nitidez equivalente a la que llenó de contenido al Derecho del Trabajo durante el período del constitucionalismo social. La centralidad del trabajo en la determinación de las condiciones de vida de una entera sociedad resulta incuestionable. La crisis sanitaria actual permite asomarse y ver con nitidez la relación entre trabajo y ciudadanía que, aunque señalada reiteradamente por ciertos sectores políticos, económicos, sindicales y académicos, la derecha neoliberal se ha empeñado en invisibilizar y negar desde la década de los años 90 del siglo pasado.

Atajar la crisis sanitaria del COVID-19, es decir, el contagio masivo de personas y la saturación del sistema nacional de salud, exige concentrar toda la atención, antes que cualquier otro aspecto de las relaciones laborales, sobre la protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores. Si no se atiende y protege inmediatamente el derecho a la seguridad y salud laboral, la salud pública quedará lo suficientemente desprotegida como para poner en cuestión el entero paquete de medidas sociales y económicas dispuestas por el Gobierno en el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Además, de reducir las posibilidades de crecimiento exponencial del contagio.

Se trata, entonces, de intervenir sobre la protección de la salud de las personas en los lugares de trabajo como condición irrenunciable para la protección de los y las ciudadanas. Y ello, al menos, en dos planos muy concretos.

El primero de ellos tiene que ver con la protección de los y las trabajadoras en el trayecto habitual que éstos realizan desde sus domicilios hasta el lugar de trabajo, y viceversa (*accidente in itinere*). De modo tal que los empresarios, han de idear, con ayuda del poder público, sistemas alternativos de transporte que aseguren la protección eficaz de los trabajadores en estos desplazamientos frente al contagio del virus COVID-19, teniendo en cuenta las limitaciones que normativas como el RD 463/2020 han impuesto en relación con la movilidad de las personas en vehículos de motor. La casuística en este punto resulta muy variada, pero interesa destacar que la implantación de sistemas seguros de transporte no resultara posible, la única medida de prevención plausible habría de ser la interrupción de dicho desplazamiento, haya o no en la empresa la posibilidad de trabajar a distancia.

El segundo de ellos guarda relación con el derecho de los trabajadores a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo, también en tiempo del COVID-19. Ello comporta necesariamente, evaluar el riesgo (general) de contagio en los diferentes sectores económicos y empresas (art. 16 Ley de Prevención de Riesgos Laborales); adoptar las oportunas medidas de prevención, dando preferencia a aquellas de carácter colectivo frente a las individuales (art. 17.2 LPRL), informar y formar a los trabajadores (art. 18 y 19 LPRL), interrumpiendo la actividad en aquellos casos en los que el contagio del virus pudiera implicar un riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL). A este último respecto, cabe señalar que, a nuestro juicio, el contenido concreto del derecho a interrumpir la actividad laboral en casos de riesgo grave e inminente solo tendría lugar cuando los y las trabajadoras padecieran alguna afección que la interacción con el virus pudiera provocar un daño grave a su salud.

No se trata, pues, de intervenir sobre la libertad de empresa como único ariete de lucha contra la crisis sanitaria que se padece, limitando las actividades económicas que pueden operar en el mercado, sino fundamentalmente hacer cumplir una parte de la normativa laboral que, con demasiada frecuencia, se olvida y posterga ante el hecho económico. Con mucha probabilidad, la aplicación de la normativa sobre protección de riesgos laborales implicará la paralización de la mayoría de las actividades económicas que hoy todavía siguen funcionando y que no se refieren a aquellas básicas para gestionar la declaración del Estado de Alarma y, su principal medida, el confinamiento de los y las ciudadanas.

Es así únicamente como se daría realidad al lema de la Declaración del sindicalismo confederal: *Primero salvar vidas, después salvar puestos de trabajo*. Así y, con toda la precaución posible, invitando a reflexionar sobre el papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social al respecto que, a nuestro modo de ver, debería ir más allá de la presencialidad del centro de trabajo. Un acicate esencial en el desarrollo seguro de la labor de la ITSS se encuentra sin dudar en las tecnologías digitales que con tanta frecuencia tienen presencia en los lugares de trabajo. En esta ocasión, no tanto para controlar la actividad laboral de los trabajadores como el cumplimiento de las debidas medidas de prevención.

Esta reflexión final debe servir para hoy y para mañana. El derecho fundamental a la vida e integridad física y psicológica no puede supeditarse por más tiempo a los acontecimientos y exigencias de carácter económico-empresarial. Hoy, bajo la esperanza de que con ello se contribuya sensiblemente a poner un dique de contención al contagio del COVID-19. Lo que, a su vez, ayudaría a aliviar a los trabajadores de la sanidad pública. Mañana, porque esta crisis nos haya dejado la enseñanza colectiva de que la producción y el mercado han de subordinarse al disfrute pleno de derechos fundamentales como la vida.

En el ámbito del iuslaboralismo *pro-labour* ello implica desterrar la idea de que la normativa sobre seguridad y salud laboral es una suerte de prima segunda del Derecho del Trabajo que, aunque simpática, impracticable por mor de las necesidades del sistema económico-empresarial actual.

Abstract

La crisis sistémica a la que asistimos desde el año 2008 ha impulsado la necesidad de indagar sobre la configuración de una sociedad que se dice fundamentada en las relaciones de producción capitalista. Esto es, en la consideración de que la sociedad se conforma por individuos que se insertan en grupos en función de la posición que ocupan en el sistema de producción capitalista. Posiciones que, como se sabe, autorizan una desigualdad social desde el momento en que la relación de trabajo por cuenta ajena aparece caracterizada por la subordinación del trabajador al empresario. Esta subordinación jurídica, también económica y social, se configura políticamente como contrapartida necesaria del sistema por el cual el trabajador accede a una serie de derechos individuales y colectivos que le otorgan el status de ciudadano.

The systemic crisis we have witnessed since 2008 has driven the need to investigate the configuration of a society that is said to be based on capitalist production relations. That is, in the consideration of the company being composed of individuals who are inserted into groups depending on their position in the capitalist production system. Positions that, as we know, authorise social inequality from the moment when the employment relationship is characterized by the subordination of the worker to the employer. This legal subordination, also economic and social, is politically configured as a necessary counterpart to the system by which the worker accesses a series of individual and collective rights that grant him the status of citizen.

Palabras clave

Crisis sistémica, derecho del trabajo, derecho de la salud y seguridad laboral, empresario complejo, organización productiva, trabajador.

Keywords

Systemic crisis, labour law, health and occupational safety law, complex entrepreneur, productive organization, worker