

EVALUACION
RIESGOS
LABORALES

Subcontratación y accidentes de trabajo: ¿Responsabilidad social diluida? Un estudio de 20 años (2001-2023)

Subcontracting and work accidents: Diluted social responsibility? A 20-years study (2001-2023)

José Javier Miranda Mayo

Doctor por la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) en el Programa de Doctorado en Análisis de Problemas Sociales. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1407-3118>.
javiermirma@hotmail.com

RESUMEN

La subcontratación, es una práctica común en “el mercado laboral español” desde la década de los 70, con un impacto significativo en “la responsabilidad social corporativa (RSC)” y la accidentalidad laboral. Este estudio analiza la evolución de este problema durante los últimos 20 años (2001-2023) en España. Se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva sobre subcontratación, responsabilidad social y accidentes de trabajo. Se analizaron más de 300 documentos y artículos relacionado con la evolución de la accidentalidad laboral en el contexto de la subcontratación. Se concluyó que la subcontratación se asocia con un aumento de la accidentalidad laboral en España. La dilución de la RSC es un factor que contribuye a este problema. Se necesitan medidas para “mejorar la seguridad y salud laboral de los trabajadores subcontratados”. Se espera que este estudio contribuya a la comprensión de la relación entre la subcontratación y la accidentalidad laboral.

Palabras clave: Subcontratación; Accidentes de trabajo; Responsabilidad social; Precarización laboral; Temporalidad; Flexibilidad laboral; Seguridad y salud laboral.

ABSTRACT

Subcontracting has been a common practice in the Spanish labour market since the 1970s, with a significant impact on corporate social responsibility (RSC) and occupational accidents. This study analyzes the evolution of this problem over the last 20 years (2001-2023) in Spain. An exhaustive literature review on subcontracting, social responsibility and occupational accidents was conducted. More than 300 documents and articles related to the evolution of occupational accidents in the context of subcontracting were analyzed. It was concluded that subcontracting is

associated with an increase in occupational accidents in Spain. The dilution of RSC is a contributing factor to this problem. "Measures are needed to improve the occupational safety and health of contract workers". It is hoped that this study will contribute to the understanding of the relationship between subcontracting and occupational accidents.

Key Words: Subcontracting; Workplace accidents; Social responsibility; Job insecurity; Temporality; Work flexibility; Occupational health and safety.

Recibido: 10/02/2024 Revisado: 15/03/2024 Aceptado: 20/04/2024 Publicado: 01/06/2024

Cómo citar este artículo:

Mayo, J. J. M., (2024). Subcontratación y accidentes de trabajo: ¿Responsabilidad social diluida? Un estudio de 20 años (2001-2023). *Evaluación de Riesgos Laborales*, (7), <https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/noticia.php?idnot=38>

Introducción

A partir de la década de los 70, a consecuencia de la crisis fordista¹, el mercado laboral sufre transformaciones importantes, surge la figura de la subcontratación que se convirtió en la práctica común en el mercado laboral español². Esta práctica ha sido criticada por su impacto negativo en la RSC y en la "seguridad y salud de los trabajadores". Este artículo analiza la evolución de la relación entre subcontratación y accidentalidad laboral en España durante los últimos 20 años. Partimos de un estudio realizado en el año 2001 por don Javier Pinilla, ex-director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se explicaba que *"el término que mejor resume el conjunto de estrategias desplegadas por las empresas para hacer frente a la mayor competencia y al mayor grado de incertidumbre en su actividad es el de flexibilidad. El término ha alcanzado tal éxito en el lenguaje político y de gestión empresarial que se ha convertido en sinónimo de modernidad y su antítesis rigidez como sinónimo de atraso."*, entre las opciones flexibilizadoras están las que basan su estrategia en la reducción de costes. En este contexto, Pinilla, en el año 2001 indica que la empleada con mayor frecuencia es la contratación externa o subcontratación y la contratación temporal.

Método

En este estudio se ha empleado un método basado en análisis bibliográfico, además se parte del análisis de artículos y estudios concretos que se descomponen en partes para posteriormente

¹ El sistema fordista, implementado por Henry Ford entre 1930 a 1970; refiere al sistema de producción industrial en serie o en cadena o en masa de bienes estandarizados. La crisis del fordismo, inició a finales de la década de 1960 y principios de la década de 1970, marcó el fin de una era en la historia del capitalismo y del mundo del trabajo. En España, el modelo fordista (1960-1980) transformó el mercado laboral empezándose a "generalizar la subcontratación, la temporalidad y la flexibilidad interna y externa" como mecanismos de reducción de costes y aumentar beneficios por parte de las grandes empresas (Domínguez Galvá, 2023).

² Ídem. La subcontratación "en España se reflejó a mediados de los ochenta con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, por la cual se introdujeron, principalmente, mecanismos para aumentar la temporalidad en el empleo" (Domínguez Galvá, 2023).

llegar a una conclusión. Se trata de un método analítico donde se distinguen las partes de un todo y se procede a la revisión ordenada y metódica de cada uno de los elementos por separado. Entre la bibliografía de referencia de este estudio, destaca el artículo "Subcontratación, temporalidad y accidentes de trabajo", del año 2001, de don Javier Pinilla que ha sido director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, representante de España ante el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Unión Europea (CCSS), miembro del Consejo de Administración de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y del Consejo de Administración de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Su artículo es el referente del punto de partida para este artículo.

Resultados

Contexto de la subcontratación, la temporalidad y la accidentabilidad.

La subcontratación es un proceso por el cual una empresa encarga a otra empresa la *"realización de una actividad o tarea específica"*, en lugar de hacerlo internamente (Zimmermann y Pinilla, 2009). Según estos autores, esta forma de contratación puede incluir servicios auxiliares como limpieza, mantenimiento, vigilancia o catering, así como tareas más especializadas como informática, formación, gestión de recursos humanos o gestión financiera. Cabe resaltar, que los trabajadores de la empresa subcontratada pueden realizar sus tareas en su propio lugar de trabajo o en el lugar de trabajo de la empresa contratista, obedeciendo al tipo de tarea y los acuerdos entre las partes (Domínguez, 2023).

En cuanto a las condiciones laborales, Fernández (2022) menciona que los acuerdos entre la empresa contratista y la empresa subcontratada pueden estipular diversos aspectos, como la remuneración, las horas de trabajo, *"la seguridad y salud en el trabajo, la formación y el desarrollo profesional"*, entre otros. Estos acuerdos deben garantizar que los trabajadores de la empresa subcontratada reciban un trato justo y equitativo, y que se respeten sus derechos laborales y de seguridad (Jara, 2015).

En los últimos 20 años, se han implementado diversas medidas para mejorar la seguridad laboral en la subcontratación, como *"la formación e información sobre riesgos, la evaluación y estudio de riesgos del puesto de trabajo, y el reconocimiento médico periódico"* (Pinillas, 2001). De acuerdo a este autor, estas medidas buscan *"garantizar un entorno laboral más seguro para los trabajadores subcontratados"*, abordando los riesgos específicos asociados con la externalización de actividades.

El análisis de los trabajadores pertenecientes a empresas subcontratadas en los últimos 20 años revela datos significativos sobre la accidentabilidad y las condiciones laborales en este contexto. Pinilla (2001) en su artículo, argumentó que la subcontratación aumentaba el riesgo de accidentes de trabajo porque las empresas subcontratistas no siempre cumplían con las *"normas de seguridad y salud en el trabajo"*. Además, se señalaba que la falta de coordinación entre las empresas subcontratistas y las empresas principales podía provocar situaciones de riesgo. Hoy en día, el contexto sigue igual con algunos leves cambios. Aunque las normas de *"seguridad y salud"* en el trabajo se han mejorado y las empresas subcontratistas están más reguladas, sigue habiendo casos en los que no se cumplen estas normas y se producen accidentes de trabajo. Además, la falta de coordinación entre las empresas sigue siendo un problema, especialmente en sectores como la construcción.

En relación a la temporalidad, Pinilla (2001) afirmó que aumentaba el riesgo de accidentes de trabajo porque los trabajadores temporales no tenían el mismo nivel de formación y experiencia que los trabajadores fijos. Además, se señalaba que los trabajadores temporales tenían menos incentivos para cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo. En la actualidad, la

situación sigue siendo similar. Aunque la temporalidad ha aumentado en los últimos años, especialmente en sectores como la hostelería y el comercio. Los trabajadores temporales siguen teniendo menos formación y experiencia que los trabajadores fijos. Además, los trabajadores temporales siguen teniendo menos incentivos para cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, especialmente si tienen contratos precarios.

En cuanto a los accidentes de trabajo, Pinilla (2021) ratifica que la subcontratación y la temporalidad aumentaban el riesgo de accidentes de trabajo. En la actualidad, los datos muestran que esto sigue siendo cierto. En 2021, se produjeron en España 551.563 accidentes de trabajo, de los cuales 647 fueron mortales. Sin embargo, aunque la disminución en la tasa de accidentes ha sido evidente en los últimos años, esto no deja de preocupar al personal subcontratado y empresas subcontratista dado que proporcionalmente la tasa de accidentabilidad del personal subcontratado sigue siendo mayor.

En virtud del contexto conceptual mencionado, se busca conectar con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en relación con la subcontratación y los problemas de accidentalidad de las subcontratas, es fundamental abordar cómo las empresas principales asumen su responsabilidad en garantizar condiciones laborales seguras para todos los trabajadores, incluidos los de las empresas subcontratadas. En este sentido, las empresas que subcontratan deben velar por que sus proveedores y subcontratistas cumplan con los mismos estándares de seguridad y salud laboral que ellos mismos aplican. Esto implica establecer mecanismos de supervisión y control para asegurar que se respeten dichos estándares en toda la cadena de suministro.

Además, las empresas principales deben promover una cultura de “*seguridad y prevención de riesgos laborales en todas las empresas*” con las que trabajan, fomentando la formación y concientización sobre el valor de la seguridad en el trabajo. Asimismo, es crucial que exista una comunicación efectiva entre todas las partes involucradas para abordar de manera proactiva cualquier problema relacionado con la accidentalidad laboral.

En este sentido, la RSC juega un papel fundamental al impulsar prácticas empresariales responsables que garanticen no solo la rentabilidad económica, sino también el “*bienestar y la seguridad de todos los trabajadores, independientemente de su condición contractual o empresa empleadora*” (Fernández, 2022).

La relación entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la subcontratación es crucial en el ámbito empresarial actual. La RSC implica que las empresas asuman la responsabilidad de sus impactos en la sociedad y el medio ambiente, lo que incluye las prácticas laborales de sus subcontratistas.

En el contexto de la subcontratación, las empresas principales deben garantizar que sus proveedores y subcontratistas cumplan con los mismos estándares éticos, sociales y ambientales que ellos mismos promueven. Esto implica supervisar las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, asegurando que se respeten los derechos laborales, se mantengan condiciones seguras de trabajo y se promueva un ambiente laboral justo y equitativo.

La RSC también impulsa a las empresas a establecer relaciones transparentes y éticas con sus proveedores, fomentando la colaboración en la mejora continua de las prácticas laborales y el cumplimiento de normativas. Asimismo, promueve “*la inclusión de cláusulas sociales en los contratos*” de subcontratación para “*garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales*”.

La RSC y la subcontratación están estrechamente relacionadas, en la medida en que la RSC exige a las empresas principales asumir la responsabilidad por las prácticas laborales de sus subcontratistas, promoviendo un entorno laboral ético, seguro y sostenible en toda la cadena de suministro.

Índice de Accidentabilidad en Empresas Subcontratadas

Al comparar a los trabajadores de la propia empresa respecto a los trabajadores subcontratados, se encuentra una mayor propensión a sufrir accidentes laborales por parte de los trabajadores subcontratados. Por ejemplo³, se observó que el 23.5% de los trabajadores subcontratados sufrieron algún accidente en su trabajo con asistencia médica o tratamiento, en contraste con el 14.2% de los trabajadores de la empresa contratante.

La siniestralidad en términos de accidentes de trabajo fue significativamente mayor entre los trabajadores subcontratados, lo que destaca la importancia de abordar esta problemática para mejorar la seguridad laboral en el contexto de la subcontratación.

Respuestas de Contratación para Mitigar la Accidentabilidad

Para mitigar la accidentabilidad y mejorar “*las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados*”, es fundamental implementar medidas preventivas y acciones específicas. Algunas estrategias efectivas incluyen “*la formación e información sobre riesgos laborales, la evaluación y estudio de riesgos del puesto de trabajo y el reconocimiento médico periódico para detectar problemas de salud relacionados con el trabajo*” (Zimmermann y Pinilla, 2009).

Contexto de los Empleados en Subcontratación con respecto a la Seguridad Laboral

Los trabajadores subcontratados enfrentan mayores riesgos laborales en comparación con aquellos empleados directamente por la empresa contratante (Fernández, 2022). Se observaron diferencias significativas en “*exposición a riesgos físicos, químicos y factores de carga física y mental*”, especialmente destacando en el sector de Servicios.

A pesar de que se han identificado diferencias notables en las condiciones laborales entre los trabajadores subcontratados y los empleados directos, es esencial implementar medidas preventivas y “*garantizar un entorno laboral seguro para todos los trabajadores*” involucrados en la subcontratación (Jara, 2015).

Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar la seguridad laboral y las condiciones de trabajo de manera integral para proteger la salud y bienestar de todos los trabajadores, especialmente aquellos empleados a través de empresas subcontratadas.

En los últimos 20 años, la relación entre la subcontratación, la temporalidad y los accidentes de trabajo ha sido un tema de interés y preocupación en el ámbito laboral. Según el análisis realizado por Zimmermann y Pinilla (2009) de los trabajadores pertenecientes a una “*empresa subcontratada externa al centro donde trabajan*”, se han identificado varios aspectos relevantes:

Subcontratación y Temporalidad:

- La externalización y subcontratación de actividades empresariales ha sido común en diversos sectores, como la “construcción y los servicios”.
- En aproximadamente uno de cada diez centros de trabajo se encuentran trabajadores de empresas subcontratadas, siendo más frecuente en sectores como la construcción y los servicios.

³ Tabla 24. Accidentes materializados y percepción de salud. Comparación entre trabajadores PE y trabajadores SC del ESTUDIO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS EN LOS QUE SE RECURRE HABITUALMENTE A LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS, recuperado de:

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Contratación+y+subcontratación+en+obras+y+servicios+Estudios+de+sectores+económicos+más+afectados.pdf/5210e4fc-f096-458a-aa38-b54464b6ffec?t=1560049187026>

- Se observa que las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados pueden variar dependiendo del sector y la actividad realizada, con diferencias significativas en “exposición a riesgos físicos, químicos y accidentes laborales”.

Accidentes de Trabajo:

- Se han identificado diferencias en la exposición a riesgos físicos, químicos y accidentes laborales entre trabajadores subcontratados y empleados directos, destacando una mayor exposición a factores de riesgo entre los primeros.
- La percepción de que el trabajo afecta negativamente a la salud es más alta entre los trabajadores subcontratados en comparación con los empleados directos.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

- La RSC cobra relevancia en este contexto al exigir que las empresas principales asuman la responsabilidad por las condiciones laborales de sus subcontratistas, garantizando estándares éticos y laborales adecuados.
- Es fundamental que las empresas promuevan prácticas responsables en toda su cadena de suministro, incluyendo a los trabajadores subcontratados, para asegurar un entorno laboral seguro y equitativo para todos.

Esto hace pensar que la relación entre subcontratación, temporalidad y accidentes de trabajo ha evolucionado en los últimos 20 años, evidenciando que existe una mayor atención a las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados y el papel crucial de la RSC en garantizar un entorno laboral justo y seguro para todos los empleados. No obstante la situación del personal subcontratado, al igual que en 2001, sigue siendo peor.

Accidentabilidad laboral estadísticas en 20 años

El sector de la construcción es uno de los mercados laborales con mayor subcontratación a nivel mundial, en España con la crisis financiera del 2008 la demanda en construcción disminuyó y con este los números o tasa de accidentabilidad, sin embargo, en el 2016 se registró un total de 555.722 de accidentes laborales, aunque las tasas siguen bajas en 20 años la frecuencia de ocurrencia se ha mantenido a lo largo del tiempo.

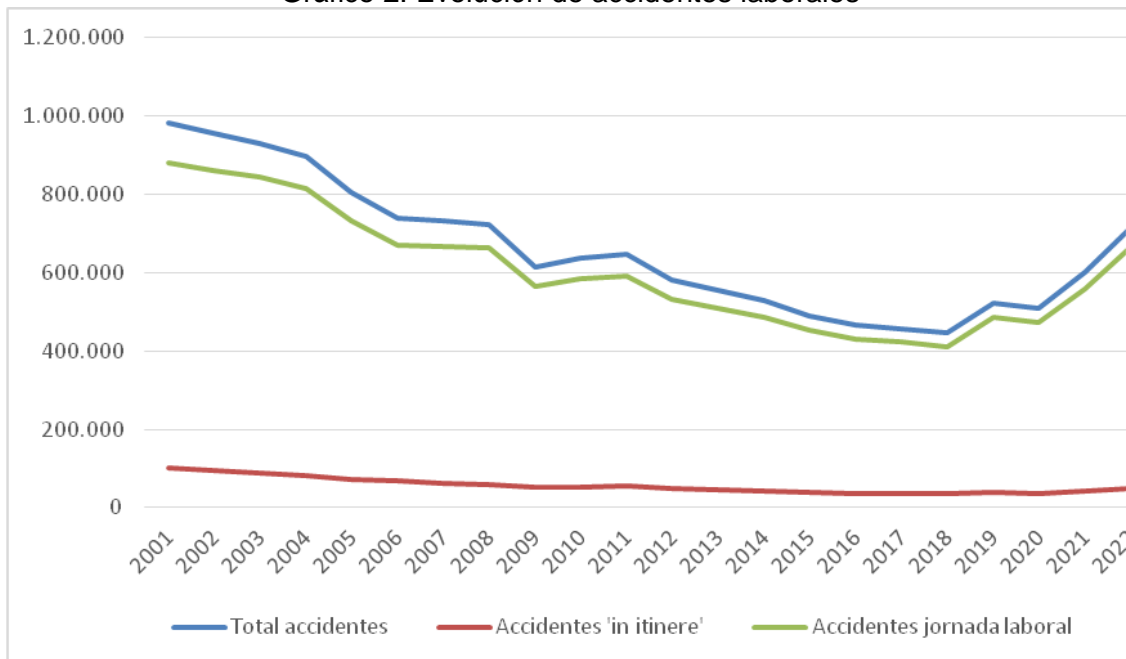
Tabla 1. Evolución de accidentes laborales en “in itinere” y en jornadas completas

Año	Total accidentes	Accidentes “in itinere”	Accidentes jornada laboral
2001	981.795	100.344	881.451
2002	955.744	95.744	860.000
2003	931.813	88.181	843.632
2004	895.679	80.681	815.000
2005	806.819	73.681	733.138
2006	740.378	68.378	672.000
2007	731.900	63.900	668.000
2008	723.090	60.090	663.000
2009	615.048	51.048	564.000
2010	637.301	53.730	583.571
2011	645.964	55.964	590.000
2012	581.150	48.150	533.000
2013	555.722	45.722	510.000
2014	529.248	42.948	486.300
2015	491.099	39.109	452.000
2016	468.030	36.803	431.227
2017	458.344	35.344	423.000
2018	446.710	34.710	412.000

2019	523.891	38.891	485.000
2020	508.844	36.844	472.000
2021	602.542	42.542	560.000
2022	713.670	48.670	665.000
2023*	685.000*	45.000*	640.000*

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Gráfico 2. Evolución de accidentes laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de las cifras de la tabla 1.

Se observa una tendencia descendente en el número total de accidentes desde el año 2001 al 2018. Sin embargo en 2019 se produce un ascenso, solo frenado en el 2020 por el COVID, hasta 2023, donde se registraron aproximadamente 685,000 accidentes laborales en España, de los cuales 45,000 fueron "in itinere" y 640,000 ocurrieron durante la jornada laboral. Estas cifras están en sintonía con un periodo en el que el paro ha bajado y ha aumentado la masa de trabajadores en activo, en consecuencia aumentan los accidentes lo que muestra la necesidad de seguir mejorando las condiciones de seguridad y salud laboral para frenar el aumento de los accidentes. En este contexto, los sindicatos reiteran la necesidad de articular un Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral. Entre las materias que se deben incluir, no pueden faltar los riesgos psicosociales, que están relacionados con la primera causa de muerte por accidente laboral en nuestro país, que son los infartos y derrames cerebrales.

La tendencia de los accidentes laborales en España en los últimos 20 años ha mostrado variaciones significativas. Según los datos recopilados (Jaime Maestre, 2017), se observa lo siguiente:

- Reducción de Accidentes: Durante este período, se ha evidenciado una disminución en el número de accidentes laborales en España. A pesar de fluctuaciones anuales, en general, se ha observado una tendencia a la baja en la accidentalidad laboral, lo que sugiere posibles mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral.
- Accidentes Mortales: A pesar de la disminución general de los accidentes laborales, se ha destacado que una proporción significativa de estos accidentes ha resultado en muertes. Es importante señalar que, a pesar de los esfuerzos por reducir la

accidentalidad, los accidentes mortales siguen siendo una preocupación en el ámbito laboral.

- Enfoque en la Prevención: Se ha puesto énfasis en la importancia de implementar medidas preventivas efectivas para reducir la incidencia de accidentes laborales. La prevención y la promoción de entornos laborales seguros han sido aspectos clave en la lucha contra la accidentalidad en el país.

Como se ha comentado, la tendencia de los accidentes laborales en España en las últimas dos décadas ha sido hacia la reducción, lo que sugiere avances en la seguridad laboral. Sin embargo, la persistencia de accidentes mortales subraya la necesidad continua de mejorar las condiciones laborales y reforzar las medidas de prevención para garantizar entornos de trabajo más seguros y saludables (Toscani, 2017).

La comparativa de los accidentes laborales en España con otros países de la Unión Europea revela diferencias significativas en términos de incidencia y enfoque en seguridad y salud laboral. Según los datos proporcionados:

- Incidencia de Accidentes Mortales: En España, la incidencia de accidentes mortales en el trabajo se sitúa en 1,93 por cada 100,000 trabajadores, mientras que en la Unión Europea es de 1,76 por cada 100,000 trabajadores. Esto indica que España tiene una tasa ligeramente superior a la media europea en cuanto a accidentes mortales en el trabajo.
- Cultura Preventiva: Se destaca que otros países europeos muestran una cultura preventiva más arraigada en comparación con España. Estas sociedades avanzadas priorizan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo que se refleja en índices más bajos de siniestralidad laboral. Se menciona la necesidad en España de actualizar y reforzar la ley de prevención de riesgos laborales, así como aumentar el número de inspectores para controlar las condiciones laborales.
- Diferencias por Sectores: Se identifican sectores específicos en España que presentan mayores riesgos laborales, como el sector agrario y de la construcción, con incidencias mensuales de siniestralidad superiores a la media. Por otro lado, el sector de servicios muestra una incidencia menor que la media, lo que sugiere variaciones significativas en la seguridad laboral según el sector de actividad.

España se encuentra por encima de la media europea en cuanto a la incidencia de accidentes mortales en el trabajo. Existe una llamada a fortalecer las medidas de prevención y seguridad laboral en el país para equipararse a los estándares de otros países europeos con una cultura preventiva más arraigada.

Zimmermann y Pinilla (2009) fundamentan que, en el contexto de la accidentabilidad laboral, la responsabilidad social empresarial implica que las empresas subcontratistas deben:

- Garantizar un Entorno Seguro: Las empresas subcontratistas deben asegurarse de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, implementando medidas de prevención de riesgos laborales y promoviendo una cultura de seguridad en el trabajo.
- Cumplir con la Normativa: Es fundamental que las empresas subcontratistas cumplan con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, garantizando el cumplimiento de las leyes y regulaciones destinadas a prevenir accidentes laborales.
- Capacitación y Formación: La responsabilidad social empresarial implica que las empresas subcontratistas deben brindar la capacitación y formación necesarias a sus trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones de manera segura y consciente de los riesgos laborales.

- Responsabilidad Solidaria: En caso de accidentes laborales, las empresas subcontratistas también pueden ser consideradas responsables solidariamente junto con la empresa principal, lo que refuerza la importancia de que todas las partes involucradas asuman su responsabilidad en la prevención de accidentes y la protección de los trabajadores.

Subcontratación y accidentes de trabajo: ¿Responsabilidad social diluida?

La responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en subcontratación se puede evidenciar en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en Pleno, de 25 de febrero de 2020 (Rec. 289/2019). Los hechos se dieron cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo en el centro de trabajo de la empresa principal mientras realizaba tareas para una empresa subcontratada.

En este caso ¿Quién es responsable civilmente por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador? Como respuesta la sentencia señala que la empresa principal no es responsable solidaria con la empresa subcontratada por el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

La responsabilidad de la empresa principal es subsidiaria, es decir, solo será responsable si la empresa subcontratada no puede pagar la indemnización al trabajador. Fundamentado en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) no establece la solidaridad de la empresa principal en el caso de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de empresas subcontratadas⁴. La responsabilidad civil de la empresa principal se basa en el artículo 1902 del Código Civil, que establece la responsabilidad por los daños causados por hechos culposos o negligentes. La culpa o negligencia de la empresa principal debe ser probada por el trabajador en el juicio.

Como consecuencias el trabajador puede reclamar la indemnización de daños y perjuicios a la empresa subcontratada y, si esta no puede pagarla, a la empresa principal. El plazo de prescripción para reclamar a la empresa principal es de cinco años desde la fecha del accidente.

Esta sentencia es importante porque aclara la responsabilidad civil empresarial en los casos de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de empresas subcontratadas. La sentencia también es importante porque tiene en cuenta la realidad actual del mercado laboral, caracterizada por la descentralización productiva y la subcontratación (Casas, 2021).

El texto de la sentencia del Tribunal Supremo analiza la responsabilidad civil de la empresa principal por los accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de empresas subcontratadas, y establece que la empresa principal no es responsable solidaria con la empresa subcontratada por el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. De esta sentencia existen dos visiones con argumentos a favor y en contra:

- Argumentos en contra de la sentencia: La empresa principal tiene un deber de vigilancia y control sobre las empresas subcontratadas para garantizar la seguridad de los trabajadores. Además, la empresa principal se beneficia del trabajo realizado por los trabajadores de las empresas subcontratadas. Por todo ello debería ser responsable solidaria de los daños que puedan sufrir estos trabajadores.

⁴ “Artículo 42. Responsabilidad empresarial” [...]“3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal”. [...] “Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno”.

- Argumentos a favor de la sentencia: La responsabilidad solidaria de la empresa principal podría desincentivar la subcontratación, lo que podría tener un impacto negativo en el empleo. La empresa principal no siempre tiene el control efectivo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas subcontratadas, por ello lo más adecuado es una responsabilidad subsidiaria.

En general, la sentencia del Tribunal Supremo ha sido criticada por algunos sectores por considerar que limita la responsabilidad de las empresas principales en los casos de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de empresas subcontratadas. En la actualidad, a diferencia de 2001, existen demandas para que el legislador intervenga para modificar la LISOS al objeto de establecer una responsabilidad solidaria de la empresa principal en estos casos.

La responsabilidad empresarial en casos de accidentes laborales implica que las empresas, incluidas las subcontratistas, deben asumir un compromiso ético y legal con la seguridad y salud de sus trabajadores. Esta responsabilidad se extiende a garantizar un entorno laboral seguro, cumplir con normativas de seguridad y salud, y asumir las consecuencias en caso de incumplimiento.

En situaciones de subcontratación, la responsabilidad puede ser compartida entre la empresa principal y las subcontratistas, dependiendo de su nivel de participación y supervisión en el lugar de trabajo. La legislación y los contratos específicos influyen en la asignación de responsabilidades. En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empleador es responsable de garantizar un entorno de trabajo seguro, lo que puede extenderse a las empresas subcontratistas.

Existe debate sobre si la responsabilidad en casos de accidentes laborales en contextos de subcontratación debe ser solidaria o si la regulación actual de responsabilidad directa de la empresa usuaria es adecuada. Se plantea la necesidad de revisar las normas para determinar si se requiere un cambio en la asignación de responsabilidades.

La responsabilidad solidaria en caso de accidentes laborales implica que tanto la empresa principal como las empresas subcontratistas comparten la responsabilidad en la prevención y gestión de la seguridad y salud laboral de los trabajadores. En situaciones donde se produce un accidente laboral, la responsabilidad solidaria establece que ambas partes, la empresa principal y las subcontratistas, son responsables de garantizar un entorno de trabajo seguro y de cumplir con las normativas de seguridad laboral.

Esta responsabilidad compartida busca asegurar que todas las empresas involucradas asuman su parte en la protección de los trabajadores y en la prevención de accidentes laborales, promoviendo así un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados.

La responsabilidad empresarial en caso de accidentes laborales se determina considerando varios factores:

- Control de las Condiciones de Trabajo: Se establece que la entidad que controla las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad en el momento del accidente laboral puede ser considerada responsable. Tanto la empresa contratista principal como la subcontratista pueden tener grados de responsabilidad, dependiendo de su nivel de participación y supervisión en el lugar de trabajo.
- Legislación y Contratos: La asignación de responsabilidades puede estar influenciada por la legislación de cada país y las cláusulas específicas de los contratos. En España, por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empleador es responsable de garantizar un entorno de trabajo seguro, lo que puede extenderse a las empresas subcontratistas.
- Determinación de Causas: Es fundamental investigar cómo cada empresa contribuyó a las circunstancias que llevaron al accidente. Los tribunales suelen

analizar factores como la supervisión del trabajo, el entrenamiento proporcionado a los empleados y las medidas de seguridad implementadas para determinar la responsabilidad.

La evolución de la responsabilidad social para subcontratistas en España en los últimos 20 años

La revisión bibliográfica evidencia que se ha dado un aumento de la concienciación. En los últimos 20 años, se ha dado un aumento significativo de la concienciación sobre la importancia de la responsabilidad social corporativa (RSC) en España.

Esto se debe a una serie de factores, como la globalización, la crisis económica y el cambio climático. Las empresas son cada vez más conscientes de que la RSC no solo es beneficiosa para la sociedad, sino que también puede mejorar su reputación, aumentar su competitividad y atraer y retener a los mejores talentos (Fernández, 2022).

Se menciona una mayor regulación, el gobierno español ha promulgado una serie de leyes y regulaciones que fomentan la RSC en las empresas⁵. Estas leyes incluyen la Ley de Economía Sostenible, la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno y la Ley de Sociedades de Capital. Estas leyes exigen a las empresas que divulguen información sobre sus prácticas de RSC y que implementen medidas para garantizar que sus cadenas de suministro sean sostenibles.

El impacto en la subcontratación muestra el aumento de la concienciación y la regulación sobre la RSC la cual ha tenido un impacto significativo en la subcontratación en España. Las empresas principales ahora exigen cada vez más a sus subcontratistas que cumplan con ciertos estándares de RSC (Jara, 2015). Esto incluye requisitos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la transparencia.

Como tendencias clave, en la evolución de la responsabilidad social para subcontratistas en España en los últimos 20 años se pueden citar:

- Un mayor enfoque en la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático.
- Un mayor énfasis en la transparencia y la rendición de cuentas.
- Un mayor interés en la colaboración entre empresas, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil para promover la RSC.

Algunos puntos clave que reflejan esta evolución han sido las políticas de RSC, se destaca la necesidad de que las empresas constructoras, incluidas las subcontratistas, implementen una política activa de responsabilidad social para garantizar entornos laborales seguros y saludables.

Los retos, a pesar del progreso que se ha logrado, todavía son muchos y deben abordarse en el ámbito de la responsabilidad social para subcontratistas en España. Algunos de estos retos se dirigen a superar la falta de conocimiento y comprensión de la RSC por parte de algunas

⁵ Las obligaciones de la empresa principal en caso de accidentes laborales incluyen: Garantizar un Entorno Seguro: La empresa principal debe asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores a su cargo, cumpliendo con las normativas de seguridad laboral vigentes. Asistencia Sanitaria: Es necesario que la empresa cuente con un servicio de asistencia sanitaria, ya sea a través de una mutua colaboradora o un servicio médico propio, para que los trabajadores accidentados reciban la atención médica necesaria. Cumplimiento de Normativas: La empresa principal debe cumplir con la legislación laboral en materia de seguridad y salud, garantizando que se respeten los derechos y la integridad física de los trabajadores. Responsabilidad Civil: En caso de accidentes laborales, la empresa puede ser responsable civilmente por los daños y perjuicios ocasionados, tanto por delitos contra la seguridad y salud en el trabajo como por incumplimiento de obligaciones contractuales de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

empresas. Además, de la dificultad de implementar y medir las prácticas de RSC, existe una falta de recursos para las empresas pequeñas y medianas para implementar la RSC.

Podemos afirmar que la responsabilidad social para subcontratistas ha evolucionado significativamente en España en los últimos 20 años. Esta evolución ha sido impulsada por una serie de factores, como el aumento de la concienciación, la mayor regulación y la presión de las empresas principales. Si bien todavía hay muchos retos que deben abordarse, se ha logrado un progreso significativo en la promoción de la RSC en las cadenas de suministro españolas.

Desde la aprobación de la primera Ley de Accidentes de Trabajo en 1900, la responsabilidad empresarial ha evolucionado notablemente en España. Se ha pasado de una RSC inicial basada en contratos amparados en el ordenamiento civil a una triple responsabilidad establecida en el ordenamiento laboral, que incluye aspectos administrativos, civiles y penales.

En materia de contrato de trabajo se destaca la creación del contrato de trabajo como un elemento fundamental dentro del ámbito de las relaciones laborales, lo que ha influido en la forma en que se aborda la responsabilidad empresarial en casos de accidentes laborales.

En cuanto al compromiso con la “Seguridad y Salud”, actualmente, se considera impensable una sociedad que no esté comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores. La finalidad de la responsabilidad empresarial se traduce en la protección de las personas en el ámbito del derecho del trabajo, lo que refleja un enfoque más centrado en la prevención y la protección de los trabajadores

Los últimos 20 años, la responsabilidad empresarial en casos de accidentes laborales en España ha evolucionado e implementado diversas medidas para cumplir con la responsabilidad empresarial en caso de accidentes laborales, en este sentido podemos destacar.

- Políticas de Prevención: Las empresas han fortalecido sus políticas de prevención de riesgos laborales, priorizando la seguridad y salud de los trabajadores como parte integral de su responsabilidad empresarial.
- Formación y Capacitación: Se ha incrementado la formación y capacitación de los trabajadores en materia de seguridad laboral, con el objetivo de concienciar sobre los riesgos y promover una cultura de prevención en el entorno laboral.
- Cumplimiento Normativo: Las empresas han reforzado su cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral⁶, asegurando que se respeten las leyes y regulaciones destinadas a prevenir accidentes laborales.
- Inversión en Seguridad: Se ha observado un aumento en la inversión destinada a mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, incluyendo la adquisición de equipos de protección y la implementación de medidas para reducir los riesgos laborales.
- Colaboración y Alianzas: Las empresas han establecido colaboraciones y alianzas con entidades y organizaciones especializadas en seguridad laboral para fortalecer sus estrategias de prevención y gestión de accidentes.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las subcontratistas: Evolución en los últimos 20 años.

⁶ Ley de Subcontratación en el Sector de la Industria: Esta ley exige a las empresas principales que se aseguren de que sus subcontratistas cumplen con las normas laborales y de seguridad social. Norma ISO 26000: Esta norma internacional proporciona una guía para que las empresas implementen prácticas de responsabilidad social. Empresas socialmente responsables: Cada vez son más las empresas que exigen a sus subcontratistas que cumplan con ciertos criterios de responsabilidad social, como la protección del medio ambiente o el respeto a los derechos humanos.

La RSC de las subcontratistas en el tema de seguridad laboral ha evolucionado en los últimos 20 años, con un enfoque creciente en la gestión ética y responsable de las condiciones laborales.

En cuanto la evolución hacia la RSC, se ha observado un cambio significativo en la percepción de la RSC en las subcontratistas, donde se destaca la importancia de cumplir con parámetros sociales y éticos en la gestión de la seguridad laboral. Esta evolución implica que las empresas subcontratistas, principalmente las PYMES, deben cumplir con ciertos estándares sociales para ser consideradas socialmente responsables en sus operaciones y en la gestión de la cadena de subcontratación (Toscani, 2017).

Como parte de la gestión responsable de la cadena de suministro, se ha promovido la gestión socialmente responsable de la cadena de subcontratación como un elemento esencial para ser considerada una empresa socialmente responsable. Esta gestión implica que las empresas principales deben involucrarse y controlar activamente su cadena de subcontratación para garantizar prácticas laborales éticas y seguras en todos los niveles de la cadena.

En los últimos 20 años, las subcontratistas han experimentado una evolución hacia una mayor responsabilidad social empresarial en el ámbito de la seguridad laboral, enfocándose en cumplir con parámetros sociales, gestionar de forma ética la cadena de subcontratación y garantizar condiciones laborales seguras y éticas para todos los trabajadores involucrados.

Los principales desafíos que enfrentan las subcontratistas en cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa en el tema de seguridad laboral incluyen (Domínguez, 2023):

- Control y Fiscalización Rigurosa: Las subcontratistas se enfrentan al desafío de ser fiscalizadas de manera rigurosa por las empresas principales para garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad laboral y evitar demandas de trabajadores que puedan llevar a sentencias condenatorias.
- Responsabilidad Solidaria: Existe el desafío de comprender y cumplir con la responsabilidad solidaria, donde las empresas principales pueden llegar a responder de forma solidaria en caso de incumplimientos en seguridad laboral por parte de las subcontratistas. Esto implica la necesidad de establecer sistemas de control efectivos para minimizar contingencias
- Derecho de Información y Control: Las subcontratistas deben ejercer el derecho de información y control por parte de las empresas principales, lo que implica demostrar el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, así como permitir la retención de pagos en caso de incumplimientos.

Casas (2021) argumenta que las consecuencias para las subcontratistas que no cumplan con la Responsabilidad Social Corporativa en cuanto a seguridad laboral pueden ser significativas y pueden incluir:

- Sanciones Legales: Las subcontratistas que no cumplan con las normativas de seguridad laboral y no mantengan prácticas socialmente responsables pueden enfrentar sanciones legales, multas y posibles demandas por parte de los trabajadores afectados por accidentes laborales.
- Daño a la Reputación: El incumplimiento de la RSC en seguridad laboral puede dañar la reputación de las subcontratistas, lo que puede afectar su relación con clientes, proveedores y la comunidad en general. Una mala reputación en temas de seguridad laboral puede impactar negativamente en la percepción de la empresa y en su capacidad para atraer nuevos negocios.
- Pérdida de Contratos: Las empresas principales y otras entidades pueden optar por no contratar a subcontratistas que no cumplen con los estándares de seguridad laboral

y responsabilidad social. Esto puede resultar en la pérdida de contratos y oportunidades de negocio para las subcontratistas incumplidoras.

Por otro lado, las empresas contratistas pueden tomar diversas medidas para evitar que sus subcontratistas no cumplan con la Responsabilidad Social Corporativa en cuanto a seguridad laboral, como por ejemplo:

- Establecer Cláusulas de RSC en Contratos: Incluir cláusulas específicas relacionadas con la seguridad laboral y la responsabilidad social en los contratos con subcontratistas, estableciendo requisitos claros y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Supervisión y Control: Realizar una supervisión activa y continua de las prácticas de seguridad laboral de los subcontratistas, asegurándose de que cumplen con las normativas vigentes y con los estándares de seguridad establecidos.
- Capacitación y Formación: Proporcionar capacitación y formación en materia de seguridad laboral a los subcontratistas y sus empleados, asegurando que estén al tanto de los riesgos laborales y de las medidas preventivas necesarias.
- Auditorías y Evaluaciones: Realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral por parte de los subcontratistas, identificando áreas de mejora y asegurando el cumplimiento de los estándares establecidos.
- Incentivos y Penalizaciones: Establecer incentivos para fomentar el cumplimiento de la RSC en seguridad laboral por parte de los subcontratistas, así como penalizaciones en caso de incumplimientos graves que pongan en riesgo la seguridad de los trabajadores.
- Indicadores de Cumplimiento: Utilizar indicadores específicos para medir el cumplimiento de la RSC en seguridad laboral por parte de las subcontratistas, como el índice de accidentabilidad o el nivel de cumplimiento de programas de capacitación, entre otros.

En los últimos 20 años, la evolución en la línea de establecer cláusulas y lineamientos claros para los subcontratistas en responsabilidad social corporativa y seguridad laboral ha sido significativa. Anteriormente, la inclusión de cláusulas específicas en los contratos con subcontratistas para establecer requisitos y obligaciones en seguridad laboral y RSC era menos común (Barrientos, 2012). Sin embargo, actualmente, se ha observado un cambio en esta práctica, donde las empresas contratistas están siendo más proactivas en la inclusión de cláusulas claras y lineamientos precisos en los contratos con subcontratistas para garantizar el cumplimiento de estándares de seguridad laboral y responsabilidad social.

Esta evolución refleja una mayor conciencia y compromiso por parte de las empresas contratistas en asegurar que sus subcontratistas cumplan con los requisitos de seguridad laboral y RSC, estableciendo así una base sólida para la protección de los trabajadores y el fomento de prácticas laborales éticas y seguras en toda la cadena de subcontratación. La inclusión de cláusulas y lineamientos claros en los contratos se ha convertido en una práctica más generalizada y fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y responsable en la actualidad.

Conclusiones

La responsabilidad social para subcontratistas ha evolucionado significativamente en España en los últimos 20 años. Esta evolución ha sido impulsada por una serie de factores, como el aumento de la concienciación, la mayor regulación y la presión de las empresas principales.

Si bien todavía hay muchos retos que deben abordarse, se ha logrado un progreso significativo en la promoción de la RSC en las cadenas de suministro españolas.

En la actualidad, 20 años después, las empresas y la sociedad en general son más conscientes de la importancia de la responsabilidad social. Se han aprobado leyes y normas que exigen a las empresas que tengan en cuenta la responsabilidad social en sus actividades, incluyendo la subcontratación. Existen iniciativas privadas, en las que se han desarrollado diversas iniciativas para promover la responsabilidad social en la subcontratación, como los códigos de conducta y las certificaciones. Además se ha generalizado la inclusión de cláusulas claras, en los contratos de subcontratación, referentes a la seguridad y salud del trabajador subcontratado.

Recomendaciones:

- Las empresas deben desarrollar e implementar políticas de responsabilidad social que incluyan a sus subcontratistas.
- Las empresas principales deben colaborar con sus subcontratistas para ayudarles a cumplir con las normas de responsabilidad social.
- Las administraciones públicas deben apoyar a las empresas en la implementación de prácticas de responsabilidad social.

Tendencias:

- Se espera que la responsabilidad social sea cada vez más importante en la subcontratación.
- Las empresas que no implementen prácticas de responsabilidad social pueden tener dificultades para competir en el mercado.
- Es probable que se desarrollen nuevas normas y herramientas para ayudar a las empresas a implementar la responsabilidad social en la subcontratación.

CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de interés.

Referencias bibliográficas

- Barrientos Zamorano, M. (2012). La obligación de seguridad en la subcontratación laboral: previsibilidad del hecho y del daño. *Revista chilena de derecho*, 39(1), 77-111. Obtenido de revista chilena de derecho, .
- Barrientos Zamorano, M. . (2013). Sentencia de unificación sobre responsabilidad de la empresa principal en accidentes del trabajo subcontratado. *Revista chilena de derecho*, 40(3), 1001-1016.
- Casas Baamonde, María Emilia. (2021). Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo en contratas y subcontratas. La responsabilidad civil solidaria como solidaridad impropia. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL - Número 6/2021*.
- Domínguez Galv, L. (2023). Un cierre en mil pedazos Analisis sobre los efectos de la fragmentación del trabajo y su relación con los procesos de solidaridad sindical en la lucha contra el cierre de Nissan. *Grau en Relacions Laborals*, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Fernández Massi, M. (2022). Subcontratación y precarización del empleo: los accidentes laborales en la industria petroquímica . *Estudios sociológicos*, 40(119), 423-454.
- Jaime Maestre, Raúl. (3 de mayo de 2017). 20 años de accidentes laborales en España, toda la información. Obtenido de El blogs Salmón [blogs]: <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/20-anos-de-accidentes-laborales-en-espana-toda-la-informacion>
- Jara, M. U. . (2015). Responsabilidad por accidentes del trabajo en la ley de Subcontratación. *Revista Laboral Chilena*, Febrero-Marzo 2015, 49-57.
- Parra Osés, ., García López, V., Fernández Baraibar, J., & Ayestarán Ruiz Bazán, J. R. (2008). La siniestralidad laboral en la población inmigrante de Navarra en el 2006: Una aproximación a sus causas. . *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(212), 55-78.
- Pinilla, J . (2001). Subcontratación, temporalidad y accidentes de trabajo. . *Inguruak*, 29, 49-63.
- Toscani Gimenez, Daniel. (6 de octubre de 2017). La responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo . Obtenido de [linkedin.com Red social]: <https://www.linkedin.com/pulse/la-responsabilidad-empresarial-en-los-accidentes-de-trabajo-gimenez/?originalSubdomain=es>
- Zimmermann Verdejo , M., & Pinilla García , F. (2009). Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicio. [Conjunto de datos] Departamento de Investigación e Información del Instituto Nacional de Salud, Madrid. Obtenido de <https://goo.su/IBysUzr>