



Reforma del mercado de trabajo

Refuerzo de las garantías en Prevención de Riesgos Laborales

El RDL 5/2001 de 2 de marzo, de Medidas Urgentes en Reforma del Mercado de Trabajo, cuya entrada en vigor es desde el día 4 de marzo, está siendo objeto de muchos análisis desde el punto de vista de la contratación laboral.

Como Servicio de Prevención Ajeno a las empresas nos importan los aspectos relevantes en materia de obligaciones empresariales de tipo preventivo, específicamente desarrolladas en su artículo segundo, de carácter completamente novedoso.

Estas modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación empresarial cada día más extendidos en todas sus variantes y formas: de mantenimiento, limpieza, logística, vigilancia, procesos productivos, subcontrata de servicios de todo orden y subcontratas de obras, actividades que aún no desarrolladas en el centro de trabajo de la empresa principal se realizan con máquinas, equipos, útiles, productos o materias primas de la empresa principal. Hay una profunda transformación de los instrumentos de información de

los trabajadores y sus representantes, dotándoles de mayor transparencia.

Nueva redacción art. 42 del Estatuto de Trabajadores

Dentro del espíritu de mejora de la calidad del empleo, refuerza las garantías de los trabajadores en los supuestos de subcontratación de actividades. En particular, mejora los instrumentos de información de los trabajadores y sus representantes, así como de la Administración **con obligación expresa de información a la Tesorería de la Seguridad Social** con el fin de dotarlos de transparencia y seguridad jurídica. En el nuevo redactado del art. 42, desaparece el párrafo «con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puesto de trabajo».

Con esta reforma el **empresario principal responde solidariamente** de las **obligaciones** de naturaleza **salarial** contraídas por el contratista, ó la cadena que de éste se derive, **y también** las referidas a la **Seguridad Social** durante el período de vigencia de la contrata y ello

sin ningún límite, sea cual sea la retribución pactada por el contratista con sus trabajadores, aunque exceda notablemente los niveles salariales para iguales puestos de trabajo en la empresa principal.

Igualmente en este redactado del artículo 42 aparecen tres nuevos puntos, el 42.3, 4 y 5, que constituyen el cuerpo de las aportaciones antes mencionadas de incremento de transparencia, calidad contractual e información de la Administración, basados en una profundización de la **responsabilidad empresarial** y la **coordinación de actividad preventiva**.

Por su especial relevancia, destacamos tres aspectos de amplio alcance:

- a) la obligación de **informar por escrito a los trabajadores** del contratista sobre la **identidad** expresa de la **empresa principal**, incluyendo sus datos fiscales.
- b) la obligación, por parte del contratista, de informar en los términos que reglamentariamente se determinen, de la **identidad de la empresa principal a la Tesorería de la Seguridad Social**.
- c) antes del inicio de la eje-



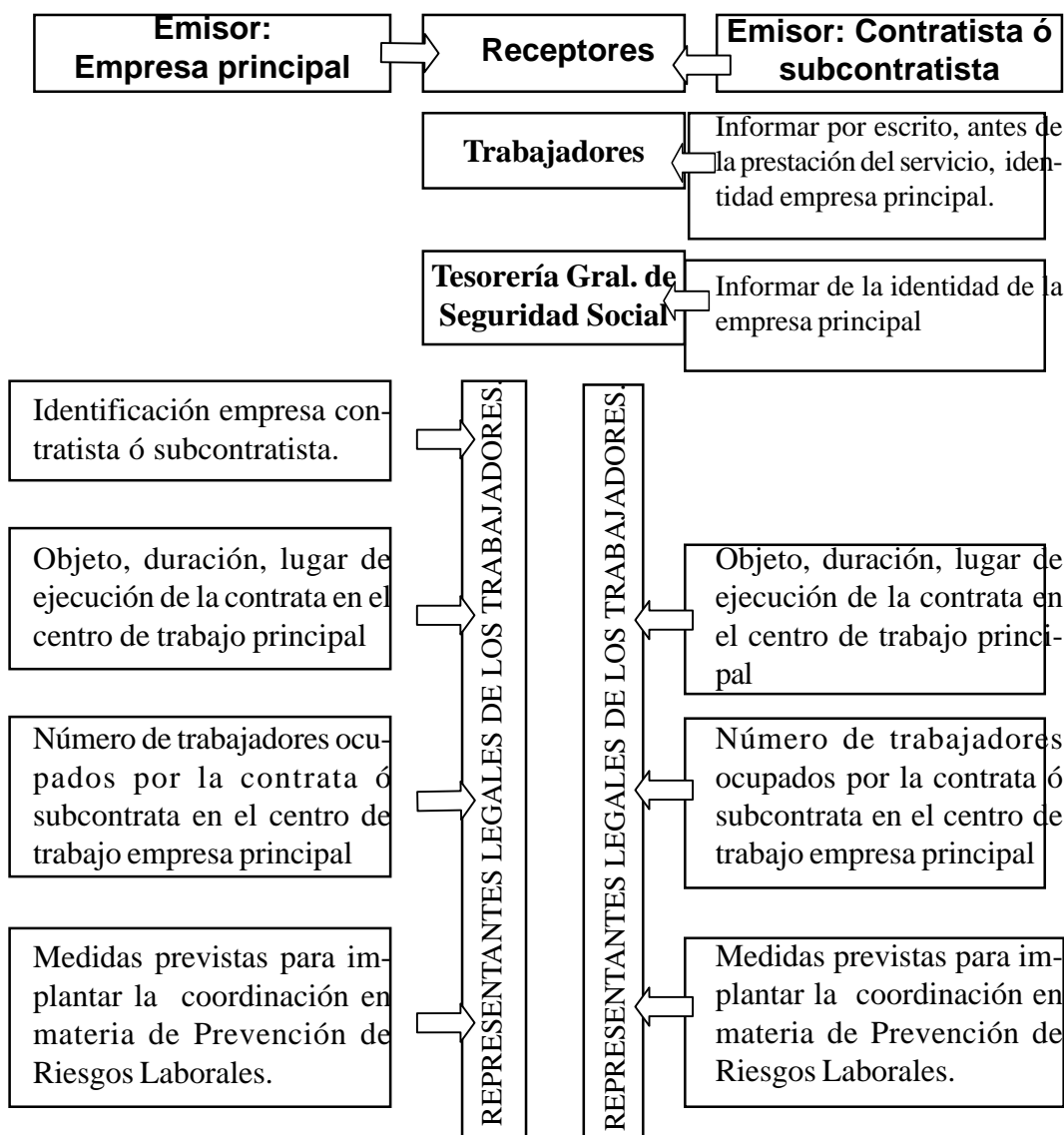
informativo

cución de la contrata, **informar a los representantes legales de los trabajadores**, tanto por parte de la empresa principal, como por parte de la contratista o subcontratista, sobre las **medidas previstas para la coordinación de la actividad preventiva** en riesgos laborales. Son estos aspectos muy importantes, que obligan al

cambio de «chips» por parte empresarial, a una gran agilidad y capacidad al Servicio de Prevención para evitar conflictos manteniendo un buen clima laboral, a más de implantar clara y correctamente la coordinación preventiva. Este novedoso conjunto de obligaciones de información y coordinación desarrolladas en el artículo 42,

puntos 3,4 y 5, del nuevo redactado de Estatuto de los Trabajadores (establecido por el RDL 5/2001 de 2 de marzo de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo) lo exponemos sinópticamente en el cuadro elaborado para una mayor claridad expositiva.

Obligaciones de información y coordinación (Art. 42.3.4.5)



Queremos señalar por su relevancia la derogación que se hace en este RDL 5/2001 de la disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuyo título es «Límite máximo de edad para trabajar» 2/2