

Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos

Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2014/2015

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN
SUPUESTOS DE COORDINACIÓN DE
ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

**LABOUR RISK PREVENTION IN CASES OF
COORDINATION OF BUSINESS ACTIVITIES**



**universidad
de león**

Facultad de Ciencias del Trabajo



Realizado por la alumna **Dña. Silvia Rodríguez García.**

Tutorizado por la Profesora **Dña. Henar Álvarez Cuesta.**

ABREVIATURAS.

A

AA.VV.: Autores varios.

Art.: Artículo.

Arts.: Artículos.

C

CAE: Coordinación de actividades empresariales.

CC: Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el código Civil.

CE: Constitución Española.

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

E

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

ETT: Empresa de trabajo temporal.

I

ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

L

Ley 14/1994: Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de Trabajo Temporal.

Ley 32/2006: Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de infracciones y sanciones en el orden social.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

N

NTP: nota técnica de prevención.

P

PCAE: Programa de Coordinación de Actividades Empresariales.

PRD: Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en Materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

R

RCAE: Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

RD 39/1997: Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicio de Prevención.

RD 1627/1997: Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

RD 216/1999: Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

RD 171/2004: Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

S

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

INDICE

ABREVIATURAS.

PRIMERA PARTE: MEMORIA.	1
I. Resumen y palabras clave.....	1
II. Abstract and keywords.....	2
III. Objetivos.	3
IV. Metodología de investigación.....	4

SEGUNDA PARTE: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SUPUESTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES - LABOUR RISK PREVENTION IN CASES OF COORDINATION OF BUSINESS ACTIVITIES.....

I. Introducción.	5
II. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.....	8
1. Concepto de centro de trabajo.....	8
2. Deber de cooperación.	9
3. Deber de información.	11
4. Deber de comunicación.	13
III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.	15
1. Concepto de empresario titular.	15
2. Obligaciones.	18
3. Plazos.....	22
4. Responsabilidades.	23
IV. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.	23
1. Concepto de empresario principal, empresario contratista y empresario subcontratista.	24
2. Concepto de propia actividad.....	26
3. Obligaciones.	29
V. Medios de coordinación de actividades empresariales.	34
VI. Papel de los representantes legales de los trabajadores.	44
VII. Particularidades de las empresas de trabajo temporal.....	49
VIII. Particularidades de las obras de construcción.....	55
1. La figura del coordinador en materia de seguridad y salud.....	58
2. Documentación preventiva.	59

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES.	63
CUARTA PARTE: ANEXOS.....	70
ANEXO I: actividades peligrosas.....	70
ANEXO II: Registro de riesgos específicos de PCAE.	73
ANEXO III: Registro de información dada por el empresario titular a los empresarios concurrentes de PCAE.	74
ANEXO IV: Registro de instrucciones del empresario titular a los empresarios concurrentes de PCAE.	75
ANEXO V: Acreditación del cumplimiento de la normativa de prevención de PCAE.	76
ANEXO VI: Comunicación de accidentes de PCAE.	77
ANEXO VII: Registro de la información dada a los trabajadores de PCAE.	78
ANEXO VIII. Checklist de control de los representantes de los trabajadores.....	79
ANEXO IX. Relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores (Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción).....	82
QUINTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA.	82
SEXTA PARTE: WEBGRAFÍA.	85

PRIMERA PARTE: MEMORIA.

I. Resumen y palabras clave.

Durante el desarrollo de su empleo, los trabajadores se ven expuestos a unos riesgos que es preciso evitar para garantizar su seguridad laboral.

Esta labor adquiere una importancia significativa cuando existen supuestos de concurrencia de varias empresas en un mismo lugar de trabajo, lo cual hace que dichos trabajadores se vean afectados por riesgos que, en principio, desconocen por no pertenecer a su actividad laboral habitual.

Para dar solución a este problema, apareció la coordinación de actividades empresariales, según la cual las empresas que se vean involucradas en la concurrencia deberán llevar a cabo distintas acciones encaminadas a paliar los posibles defectos preventivos que surjan como consecuencia de que dos o más actividades diferentes ocupen un mismo espacio de trabajo.

Existen además casos particulares que requieren una especial atención, tales como las empresas de trabajo temporal o las obras de construcción, que poseen unas características que hacen preciso un tratamiento más profundo para conocer los entresijos a efectos preventivos.

También la representación legal de los trabajadores posee sus particularidades en esta materia y es preciso conocer sus derechos y obligaciones.

En conclusión, el presente trabajo trata de realizar una revisión jurídica de los derechos y obligaciones de cada una de las partes involucradas e supuesto de concurrencia empresarial para lograr el fin de protección de la seguridad y salud de los trabajadores

PALABRAS CLAVE:

Coordinación de actividades empresariales.

Empresario titular.

Empresario principal.

Contratista.

Subcontratista.

Propia actividad.

Empresa de trabajo temporal.

Obra de construcción.

II. Abstract and keywords.

During the course of their employment, workers are exposed to risks that must be avoided to ensure their safety.

This labour takes on a significant importance when exist concurrence of several companies in the same workplace, which makes such workers are affected by risks in principle unaware not belong to their normal business activity.

To solve this problem, it appeared the coordination of business activities, according to which undertakings that will be involved in the competition must perform different actions to mitigate the potential preventive defects arising as a result of two or more different activities occupy the same workspace.

There are also special cases that require special attention, such as temporary employment and construction, which have characteristics that make a deeper need to know the intricacies treatment for preventive purposes.

The legal representation of workers also has its peculiarities in this area and we need to know their rights and obligations.

In conclusion, the present study is to conduct a legal review of the rights and obligations of each of the parties involved and of course to achieve business competition in order to protect the safety and health of workers.

KEYWORDS:

Coordination of business activities.

Businessman holding.

Senior businessman.

Contractor.

Subcontractor.

Own activity.

Outsource.

Construction work.

III. Objetivos.

El objetivo fundamental de este trabajo es conocer en profundidad la regulación actual en el ordenamiento jurídico español de la figura de la coordinación de actividades empresariales, pues cada vez es más habitual, debido a las nuevas formas de trabajo, que exista concurrencia de empresas en un mismo espacio locativo; bien sea por la descentralización productiva que llevan a cabo las grandes empresas haciendo necesaria la participación de varias entidades para conseguir completar su ciclo productivo, bien sea por la necesidad de compartir espacio cada vez más creciente debido al aumento del número de centros comerciales y grandes superficies, o bien sea por la necesidad de compartir el lugar de trabajo de forma temporal en caso de necesidad.

Para lograr este objetivo, es necesario conocer en profundidad los tipos de relaciones jurídicas que estas empresas concurrentes mantienen entre sí, así como la terminología específica de cada una de ellas.

Además, y también para lograr este objetivo, es preciso discernir y delimitar el papel que cada uno de los sujetos implicados desempeñará en la labor coordinadora, para lo

cual es imprescindible conocer los derechos y obligaciones de cada parte, así como de los órganos de representación de los trabajadores.

Otro objetivo es conocer el modo en que todo lo expuesto teóricamente se lleva a cabo y la forma habitual de proceder de las empresas en dicha materia.

Por último, se establece también como objetivo el conocimiento de las particularidades de dos supuestos especiales en el ordenamiento español; siendo uno de ellos la única vía de cesión de trabajadores de una empresa a otra, es decir, las empresas de trabajo temporal, y el otro, el mundo de la construcción, que es una actividad en la que concurren actividades muy diversas y peligrosas, lo cual hace necesario ciertos matices a la regulación general.

IV. Metodología de investigación.

Con el fin de lograr los objetivos propuestos para el presente trabajo, se ha llevado a cabo una labor investigadora que ha constado de varias fases.

En primer lugar, se ha realizado una búsqueda de la normativa aplicable, específica para cada epígrafe o tema abarcado.

En segundo lugar, para completar el cuerpo teórico ofrecido por la legislación se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica en obras escritas por autores de renombre y conocedores del tema propuesto, o de aspectos relacionados con él.

En tercer lugar, y también para completar el contenido del trabajo, de forma complementaria a la búsqueda de obras, se han revisado recursos electrónicos y conocidas revistas que incluían en sus páginas artículos tratando la coordinación de actividades empresariales.

En cuarto lugar, con el fin de dotar de realismo los contenidos expuestos y acercarlos a la realidad existente en la sociedad, se ha procedido a investigar el tratamiento jurisprudencial que los Tribunales han ofrecido respecto de algunos temas objeto de controversia, así como una revisión de la negociación colectiva en esta materia,

destacando el tratamiento convencional que se da a determinados temas, tratados en menor medida en la legislación.

Así, con todo, se ha podido realizar un estudio de la coordinación de actividades empresariales en el que se abarca el contenido teórico, así como la forma de proceder en el mundo real.

SEGUNDA PARTE: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SUPUESTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES - LABOUR RISK PREVENTION IN CASES OF COORDINATION OF BUSINESS ACTIVITIES.

I. Introducción.

La seguridad de los trabajadores es un derecho reconocido en el art. 40.2 de la Constitución Española (CE), con desarrollo legal en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que establece el objetivo de “promover la seguridad y salud de los trabajadores” marcando “los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales” (art. 2.1 LRPL).

También aparece reconocido en el art. 4.2 d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), que establece que los trabajadores tienen derecho “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”.

Además, la LRPL establece otros derechos y obligaciones tales como la previsión del art. 16, que establece la obligación de implantar y aplicar un plan de prevención en el que se recojan todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa y las medidas preventivas que han de llevarse a cabo para protegerlos; y los arts. 18 y 19 relativos a la formación e información que deben recibir los trabajadores para poder hacer frente a los riesgos que les afectan en el desarrollo de su trabajo.

Esto adquiere especial relevancia cuando en un mismo lugar de trabajo concurren varias empresas, cada una con sus propios riesgos que pueden afectar a los trabajadores de las demás.

Surge así la Coordinación de Actividades Empresariales (en adelante, CAE) la cual está recogida en el art. 24 LRPL, que marca las líneas generales de actuación y especifica en su apartado 6 el desarrollo reglamentario de las obligaciones, haciéndose éste a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

“En este artículo 24 se establece una variada gama de previsiones ante la existencia en un mismo centro de trabajo de una dualidad o una pluralidad de empresarios, a fin de coordinar las obligaciones de cada uno de ellos para garantizar debidamente, de forma precisa, la seguridad y la salud de los trabajadores”¹.

Según este artículo, las empresas se ven obligadas a “cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales” (art. 24.1 LPRL) para dar así cumplimiento al deber general de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Con esta CAE se pretende conseguir cuatro objetivos fundamentales, los cuales contempla el art. 3 del RD 171/2004, que son:

1. “Aplicación coherente y responsable de los principios de la actividad preventiva del art. 15 LPRL”.
2. “La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes.”
3. “El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como

¹ SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Artículo 24” en AA.VV. (Coordinador: IGLESIAS CABERO, M.), *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*, Madrid (Civitas S.A), 1997, pág. 133.

graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.”

4. “La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.”

El objetivo principal, al fin y al cabo, es “el deber general del empresario de protección de los trabajadores del art. 14 LPRL”² que “pretende constatar que la prevención de riesgos en la descentralización productiva viene presidida por los mismos principios de acción preventiva que exige con carácter general la LPRL”³.

Sin embargo, esta normativa, que parece muy precisa, puede tener como defecto su enfoque hacia las grandes empresas pues “este planteamiento jurídico contrasta con un tejido productivo dominado por las pymes”⁴, ya que éstas “pueden no disponer de recursos y conocimientos prácticos para gestionar la seguridad y salud en el trabajo y quizá no reconozcan, en unos casos, y en otros, no conozcan que la necesitan; y carezcan asimismo de una estructura formal de gestión, lo cual influirá en el proceso de gestión de salud y seguridad”⁵.

También existen casos particulares a los que debe prestarse especial atención debido a sus características específicas, como son los relacionaos con las empresas de trabajo temporal (ETT) y las obras de construcción.

² ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, Madrid (Reus S.A.), 2009, pág. 241.

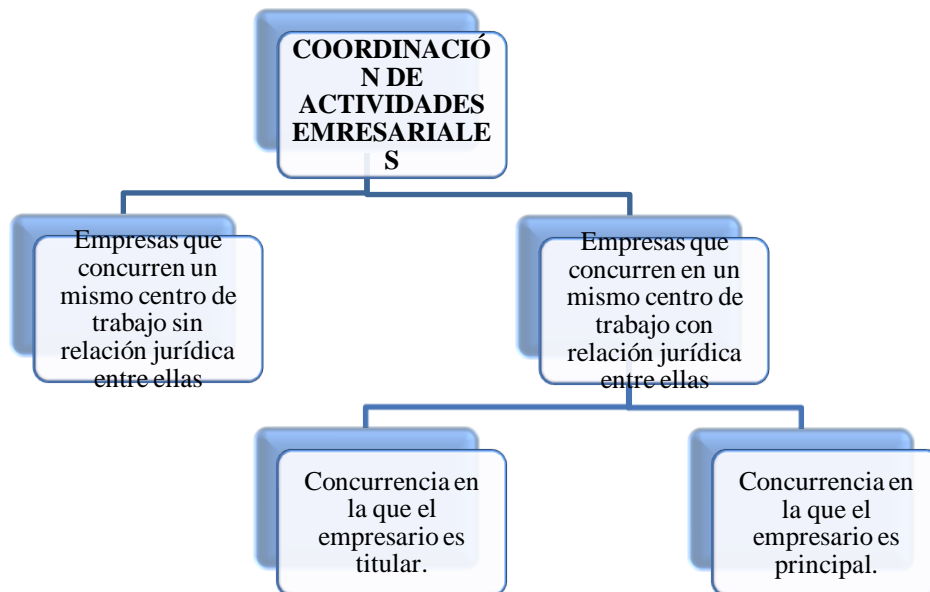
³ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 241.

⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Cuestiones pendientes en la coordinación de la prevención de riesgos laborales y las diferentes unidades productivas” en AA.VV. *Prevención y dimensión de la empresa* (Junta de Castilla y León), 2008, pág.211.

⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Cuestiones pendientes en la coordinación de la prevención de riesgos laborales y las diferentes unidades productivas” en AA.VV. cit., pág. 214.

II. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

La CAE no es una figura legal que se realice de igual modo en todos los supuestos, sino que distingue entre varios, cuyo esquema se configuraría del siguiente modo:



En este apartado se tratará el supuesto de concurrencia de varias empresas sin relación jurídica o contractual entre ellas, es decir, que comparten un mismo centro de trabajo pero no mantienen entre ellas vínculos más allá del espacio físico que ocupan.

1. Concepto de centro de trabajo.

Por centro de trabajo entiende el RD 171/2004 en su art. 2 “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”, sin embargo, “en esta materia y teniendo siempre presente la finalidad del legislador de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el espacio físico donde desarrollan sus actividades debe ampliarse el concepto que utiliza el legislador y entender por aquel el lugar el trabajo, el espacio donde se desarrolla la prestación laboral y donde el trabajador está sujeto a los peligros derivados de su actividad. Por otro lado, este es el significado dado por la normativa comunitaria y por nuestra

jurisprudencia”⁶. Este concepto es similar al que da “el Convenio de la OIT núm. 155 de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el cual incluye dentro de la expresión lugar de trabajo a todos los sitio donde los empleados deben permanecer o a donde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hayan bajo el control directo o indirecto del empleador, en los cuales se desarrollen trabajos por cuenta ajena (art. 3.c)”⁷.

La correcta definición de centro de trabajo es muy importante, ya que “es el elemento esencial para atribuir las obligaciones que corresponden en materia preventiva a las distintas empresas participantes en la concurrencia”⁸.

2. Deber de cooperación.

Un aspecto muy importante en la CAE es el deber de cooperación que regula el art. 24.1 LPRL, estableciendo que, “cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, afirmación que reitera el art. 4 RD 171/2004 añadiendo que este “deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos”, es decir, afecta a todas las sociedades que desarrollen su actividad en ese lugar de trabajo, haciendo mención expresa a los trabajadores por cuenta propia , aunque éstos “no son propiamente parte afectada por la normativa sobre prevención”⁹, siendo el motivo de su inclusión en este precepto que “no importa, por así

⁶ SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Artículo 24” en AA.VV. (Coordinador: IGLESIAS CABERO, M.), cit., pág. 134.

⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos. II. Coordinación de actividades en empresas que comparten el mismo centro de trabajo” en AA.VV. (Directores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León)*, León (Eolas ediciones), 2004, pág. 212.

⁸ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 84.

⁹ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Capítulo VIII: Seguridad y salud de los trabajadores autónomos en actividades productivas descentralizadas” en AA.VV. (Director: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Coordinador: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.) *La Prevención de Riesgos*

decirlo, el trabajador en sí mismo considerado, sino su participación en un proceso que puede generar riesgos laborales para otros y, en especial, lo asalariados implicados en la actividad laboral correspondiente”¹⁰, los cuales su están afectados por la LPRL.

“Estamos ante una obligación, insistimos, interempresarial (tanto de empresas como de trabajadores autónomos), en la que ninguna de ellas asume un papel de preeminencia ya que está basada en una relación de iguales, en el sentido de que todos son sujetos que pueden crear riesgos y, al mismo tiempo, sufrirlos”¹¹.

Sin embargo, “no existe realmente en este precepto un contenido exacto de lo que deba de entenderse por cooperación. El legislador utiliza un mandato genérico de establecer “los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores”¹² dejando libertad a las partes en función de la tipología de la actividad que desempeñen.

Esta obligación de cooperar en materia preventiva se puede concretar “en los deberes de información y comunicación”¹³:

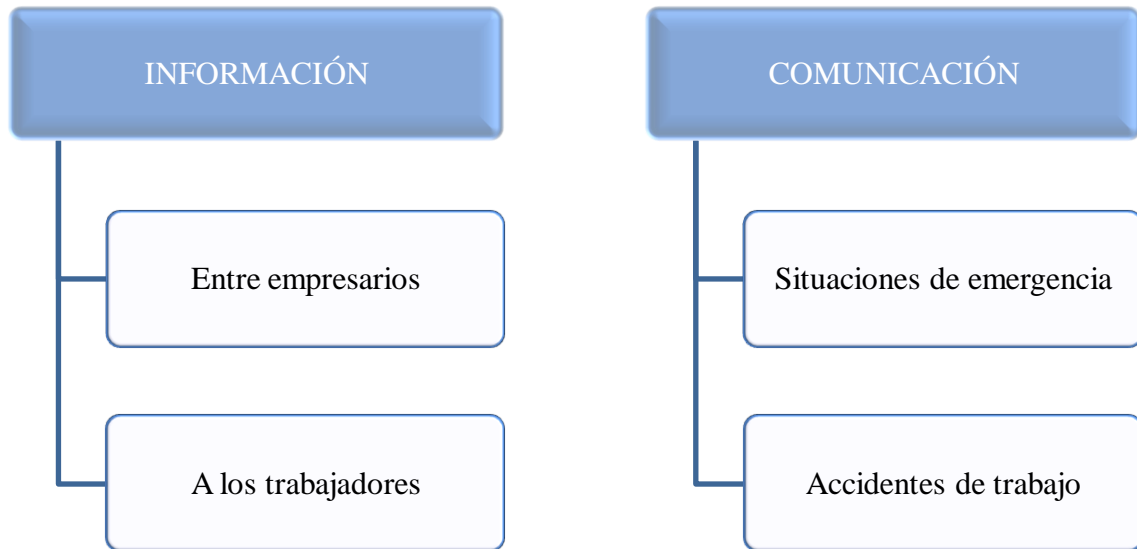
Laborales y las Nuevas Formas de Organización Empresarial y del Trabajo, Junta de Castilla y León, 2007, pág. 276.

¹⁰ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Capítulo VIII: Seguridad y salud de los trabajadores autónomos en actividades productivas descentralizadas” en AA.VV. (Director: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Coordinador: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), cit., pág. 280.

¹¹ DOCTOR SANCHEZ-MIGALLÓN, R.: “La coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales”, *Información laboral. Jurisprudencia*, núm. 13, 2007, pág. 13.

¹² SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Artículo 24” en AA.VV. (Coordinador: IGLESIAS CABERO, M.), cit., pág. 135.

¹³ DOCTOR SANCHEZ-MIGALLÓN, R.: “La coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 13.



3. Deber de información.

La información entre empresarios hace referencia a “los riesgos específicos de la actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades” (art. 4.2 RD 171/2004), es decir, cobra mayor importancia de comunicación los riesgos graves, ya que las consecuencias de su materialización revertirían mayores perjuicios para las partes, (motivo por el cual se exige la comunicación escrita de los riesgos graves o muy graves):

- Para el trabajador porque su salud o su integridad física serían seriamente atacados y podría ocasionarle lesiones o trastornos de especial gravedad con consecuencias irreversibles e incluso la muerte.
- Desde el punto de vista empresarial ocasionaría las pérdidas humanas, materiales y económicas que se producen tras la materialización de un siniestro, además de responsabilidades administrativas, de seguridad social, civil y penal contra el empresario y los responsables de la prevención en la empresa.

Pero no quiere esto decir que los riesgos que no sean calificados como graves carezcan de importancia en la CAE.

El mismo art. 4.2 RD 171/2004 continúa diciendo que “la información deberá ser suficiente” y establece tres momentos clave para proporcionarla:

1. “Antes del inicio de las actividades”.
2. “Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante”.
3. “Cuando se haya producido una situación de emergencia”.

“En ningún caso cabe pasar por alto esta información, pues es una medida imprescindible para que la coordinación sea efectiva”¹⁴ y será utilizada por las empresas con el fin último de proteger a los trabajadores y se utilizará para:

1. “La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el art. 16 LPRL. Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan” (art. 4.4 D 177/2004), es decir, debe “integrarse en el sistema general de gestión de la empresa”.
2. Informar a los trabajadores de “lo riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el art. 18.1 LPRL” (art. 4.5 RD 171/2004), es decir, el empresario debe proporcionar información en relación con:
 1. “Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de trabajo o función”.

¹⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Cuestiones pendientes en la coordinación de la prevención de riesgos laborales y las diferentes unidades productivas” en AA.VV. cit., pág. 216.

2. “Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables”.
3. “Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20” LPRL, es decir, medidas de emergencia.

4. Deber de comunicación.

El deber de comunicación hace referencia a la obligación de informar al resto de empresarios de cualquier accidente que se produzca como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes (art. 4.2 RD 171/2004), además, por supuesto, de “notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo” (art. 23.3 LPRL), entendiéndose incluidos en este precepto aquellos que sufran como consecuencia de los riesgos de las empresas concurrentes.

En caso de no informar de los accidentes a la autoridad laboral el régimen sancionador sería una infracción leve del art. 11.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, LISOS) que establece que los accidentes leves deben ser comunicados en tiempo y forma; en una infracción grave del art. 12.3 LISOS relativo a la comunicación de los accidentes graves; una infracción muy grave del art. 13.7 LISOS relativo a no adoptar medidas de cooperación y coordinación cuando se trate de actividades peligrosas.

Las sanciones correspondientes, tipificadas en el art. 40.2 LISOS serían:

- Infracciones leves en su grado mínimo multas de 40 a 450 euros, en su grado medio de 406 a 815 euros y en el grado máximo de 816 a 2.045 euros.
- Infracciones graves en grado mínimo de 2.046 a 8.195 euros, en el grado medio de 8.196 a 20.490 y en máximo grado de 20.491 a 40.985 euros.

- Infracciones muy graves en grado mínimo de 40.986 a 163.955 euros, en su grado medio de 163.956 a 409.890 euros y en grado máximo de 409.891 a 819.780 euros.

La comunicación de los accidentes atiende al accidente en sí y no a la gravedad de lo ocurrido, es decir, debe comunicarse la ocurrencia de cualquier accidente, por leve que sea, al resto de empresarios concurrentes.

También de comunicar las situaciones de emergencia de forma inmediata si son “susceptible de afectar a la salud o a la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo” (art. 4.3 RD 171/2004).

“Por situaciones de emergencia, y siguiendo una interpretación acorde con los artículos 4.4 y 21 de la LPRL, debemos entender las situaciones que se produzcan ante la existencia de un riesgo grave e inminente, es decir, aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”¹⁵.

Como ejemplos de esta situación de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo se puede citar “un centro comercial o una galería, en la cual el propietario deja en manos de los comercios instalados la gestión del centro y él solamente es un mero arrendatario”¹⁶ y también “dos o varios comercios que compran o alquilan un local para ejercer su actividad profesional conjuntamente (por ejemplo uno vende carne y el otro fruta). En este caso, cada uno por sí sólo no tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro, respecto del otro”¹⁷.

En el primer caso, “la existencia de un tercero que no desarrolla ninguna actividad empresarial en ese centro de trabajo y lo único que hace es ofrecer un espacio físico para que empresas o autónomos puedan desarrollar su actividad en él. Se comporta

¹⁵ DOCTOR SANCHEZ-MIGALLÓN, R.: “La coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 15.

¹⁶ AA.VV.: “Guía de coordinación empresarial”, *Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales de la Federación de Comercios de Navarra*, pág. 4.

¹⁷ AA.VV.: “Guía de coordinación empresarial”, cit., pág. 7.

básicamente como un mero arrendador, sin tener la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”¹⁸.

III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

En este apartado se analizará la CAE entre varias empresas que sí guardan entre ellas relación jurídica y un empresario es titular del centro de trabajo en que concurren, es decir, lo contemplado en el art. 24.2 LPRL.

1. Concepto de empresario titular.

La calificación de un empresario como titular **va a** tener repercusiones y **será** importante desde el primer momento en el que se inicie la CAE, pues, **atendiendo** a su condición, las obligaciones **a cumplir** serán específicas. Por tanto, debe conocerse con anterioridad al inicio de la CAE si se actuará como empresario titular.

El concepto “titular” se entiende como alguien “que tiene a su nombre un título o documento jurídico que la identifica, le otorga un derecho o la propiedad de algo, o le impone una obligación”¹⁹, sin embargo, el art. 24 LPRL no contempla una definición de lo que debe entenderse por empresario titular, sino que comienza otorgando obligaciones a este sujeto indeterminado.

Este vacío de contenido es desarrollado, como bien dice el art. 24.6 LPRL, reglamentariamente a través del RD 171/2004, que establece en su art. 2 que empresario titular será “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”, “es decir, quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla”²⁰.

¹⁸ AA.VV.: “Guía de coordinación empresarial”, cit., pág. 7.

¹⁹ Definición extraída de la 23ª edición del *Diccionario de la lengua española (DRAE)*.

²⁰ IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: *NTP 918, Coordinación de actividades empresariales (I)*, 2011, pág. 2.

Pueden existir dos situaciones en las que existe un empresario titular según esta definición, que son:

- Cuando el empresario titular no dispone de trabajadores desarrollando funciones en ese centro de trabajo.

En este caso, estamos ante el supuesto de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, al que se refiere el art. 24.1 LPRL, por tanto las obligaciones que debe cumplir el empresario principal son las que aparecen detalladas en el capítulo II RD 171/2004 referente al deber de cooperación.

- Cuando el empresario titular si dispone de trabajadores que presten servicio en el centro de trabajo de su propiedad, en cuyo caso se verá obligado a cumplir una serie de preceptos contemplados en el RD 171/2004.

Puede darse el caso de que no exista solo un empresario principal, sino que el centro de trabajo puesto a disposición sea de titularidad compartida, por ejemplo “mancomunidades o centros de ocio”²¹, en cuyo caso “la obligación debería ser cumplida de manera conjunta por todas las empresas de manera solidaria, siendo recomendable la utilización de sistemas de coordinación interna entre todas ellas”²².

Ejemplos de empresario titular serían:

- “Cualquier empresa dedicada a la fabricación o a los servicios que contrata el mantenimiento de sus equipos a otra empresa”²³.

²¹ DOCTOR SANCHEZ-MIGALLÓN, R.: “La coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 16.

²² DOCTOR SANCHEZ-MIGALLÓN, R.: “La coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 16

²³ AA.VV.: “Manual para el cumplimiento del RD 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades empresariales”, Fundación para la prevención de riesgos laborales, pág. 9.

- “Una empresa que contrata para su centro la desinfección (actuación puntual) o la limpieza”²⁴.
- “Contratación de una empresa acreditada para tratamientos de desinfección, desratización y desinsectación en cualquier centro administrativo”²⁵.
- “Contratación de una empresa para el mantenimiento y revisión de una caldera”²⁶.

Es por la capacidad de gestión del centro de trabajo mencionada anteriormente que “el legislador le va a imponer mayores obligaciones que al resto”²⁷ de empresarios, dado su mayor conocimiento del propio centro y su preeminencia dentro de la relación que le une con las demás empresas, de modo que será él quien tendrá una mayor responsabilidad en materia de seguridad y salud de los trabajadores y quien “deberá adoptar medidas para que aquellos otros que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas”²⁸; dicho de otro modo, será la persona de la que dependa el inicio y el correcto desarrollo de todos los procedimientos que se llevarán a cabo durante la CAE.

²⁴ AA.VV. (Coordinación: IZQUIERDO GARCÍA, M.A., MANCHEÑO POTENCIANO, M.C., MARTÍN BARRENO, A., MORÁN BARRERO, P.), “CAPÍTULO III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular (artículos 6, 7, 8, y 9)”, *Coordinación empresarial prevención de riesgos laborales*, Madrid (Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.), 2004, pág. 29.

²⁵ Visto en <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/coordinacion-de-actividades-empresariales> el 29/04/2015.

²⁶ Visto en <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/coordinacion-de-actividades-empresariales> el 29/04/2015.

²⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos. II. Coordinación de actividades cuando existe un titular del centro” en AA.VV. (Directores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), cit., pág. 214.

²⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos. II. Coordinación de actividades cuando existe un titular del centro” en AA.VV. (Directores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), cit., pág. 214-215.

En este sentido, STSJ País Vasco 19 Julio 2005 (AS 2553).

Además, es el “que mejor posición ocupa en este escenario para conocer y gestionar los riesgos que aquel genere, e, igualmente, puesto que el desarrollo de la actividad compartida gira en torno a un espacio locativo sobre el que su titular ostenta el poder y la capacidad de control del mismo, en principio, este sujeto es quien posee información, al menos, del número y tipo de empresas que participarán en la concurrencia para poder cumplir no solo con sus obligaciones de información e instrucción al resto de empresarios participantes, sino también para asignarle jurídicamente el protagonismo en la coordinación de las actividades preventivas”²⁹.

Pero ello no significa que todo el peso coordinador recaiga sobre él, sino que los empresarios concurrentes también tendrán obligaciones al respecto que deberán cumplir. Incluso algunas de ellas serán comunes a empresario titular y a empresarios concurrentes.

2. Obligaciones.

En el supuesto de que el empresario titular disponga de trabajadores que desarrollen tareas en ese centro de trabajo, se establecen como obligaciones comunes para todos los empresarios las contempladas en el art. 6 RD 171/2004, el cual hace referencia al cumplimiento de lo dispuesto en el capítulo II del mismo RD. Es decir, el deber de cooperación en el mismo sentido que se establecía para los empresarios concurrentes en un mismo lugar de trabajo sin relación jurídica alguna, y más concretamente, la reciprocidad de las informaciones entre todos los actores de la CAE.

En caso contrario, es decir, “cuando el empresario ostenta la titularidad del centro pero sin aportar trabajadores, las obligaciones, en este caso, se limitan solamente a informar a los empresarios concurrentes de los riesgos de su centro y que puedan afectar a las actividades desarrolladas en éste”³⁰ y de las medidas preventivas.

²⁹ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 103.

³⁰ IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: NTP 918, *Coordinación de actividades empresariales (I)*, 2011, cit., pág. 4.

Por su parte, las obligaciones relativas a los empresarios titulares del centro de trabajo con trabajadores en él aparecen contempladas en el art. 7 RD 171/2004, que establece el deber de información que éste debe ofrecer al resto de empresarios concurrentes, que será:

- “Riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas”. Considerándose también de carácter obligatorio informar de los riesgos propios de la actividad profesional que desarrolle, establecidos en el art. 4.2 RD 171/2004.
- “Medidas referidas a la prevención de tales riesgos”.
- “Medidas de emergencia que se deben aplicar”, “y cualquier otra normativa en esta materia que pudiera resultarles de aplicación, como el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia”³¹.

En caso de no proporcionar la debida información a los demás empresarios, los Tribunales se pronuncian a favor de la imposición de sanciones graves si “se hace constar como hechos comprobados: que la empresa (...) titular del centro de trabajo no suministró en el marco de la obligación de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, información suficiente a la empresa (...), y las medidas preventivas que procedía aplicar”³².

Continúa el art. 7 en su apartado segundo detallando que tal información “deberá ser suficiente” y establece los momentos en los que se proporcionará:

- “Antes del inicio de las actividades”.

³¹ IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: NTP 918, *Coordinación de actividades empresariales (I)*, 2011, cit., pág. 5.

³² STSJ Castilla La Mancha 23 Enero 2014 (AS 858).

- “Cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos”.

A diferencia del supuesto de concurrencia de empresas sin relación jurídica, en el RD 171/2004 no se establece expresamente que esa información deba proporcionarse también en caso de que se haya producido una situación de emergencia, pero debe entenderse que sí debe producirse tal comunicación, ya que el propio art. 6 RD 171/2004 obliga al cumplimiento del deber de cooperación en el que sí se exige, y el propio art. 24.2 LPRL obliga al empresario titular a adoptar “las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen la actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación a los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como medidas de emergencia a aplicar”.

Sin embargo, se exige igualmente en el RD 171/2004 la forma escrita de la información cuando los riesgos sean graves o muy graves (art. 7.3 RD 171/2004).

“Aunque la norma no lo diga explícitamente, deberá recabar de las demás empresas información sobre los riesgos específicos de las actividades que vayan a desarrollar en su centro de trabajo y que puedan afectar al resto de empresas concurrentes”³³.

Tienen, además, obligación de dar “instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia” (art. 8 RD 171/2004).

Obligación ésta complementaria a la del art. 7.1 RD 171/2004, ya que en éste se obliga a proporcionar la información del propio centro de trabajo, mientras que en el art. 8 lo que se proporciona es la información obtenida tras recabar la información de las actividades de los demás empresarios, es decir, se proporciona la información relativa a los riesgos existentes en el lugar de trabajo como consecuencia del desarrollo de varias actividades diferentes.

³³ AA.VV.: “Guía de coordinación empresarial”, cit., pág. 11.

“Las instrucciones deben facilitarse con anterioridad al inicio de la actividad, pero con posterioridad a la recepción de las informaciones que aporten todos los empresarios y autónomos participantes”³⁴.

En resumen, los empresarios titulares tienen obligación de informar y de instruir a los demás empresarios concurrentes.

El Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en Materia de Coordinación de Actividades Empresariales, en adelante PRD, en su art. 4 establecía que los empresarios titulares y principales debían, además, informar al resto de empleadores sobre las “medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en función de los riesgos señalados, especificando si, de conformidad con la normativa vigente, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para los trabajadores y su periodicidad”. Sin embargo, en el texto consolidado del RD 171/2004 no se contempla en ningún momento esa obligación, quizás por poder considerarse incluida en el art. 4.2 y considerarla “riesgo específico de la actividad (...) que pueda afectar a los trabajadores de las otras empresas”.

Por su parte, los empresarios concurrentes, una vez recibida la información y las instrucciones que les ha proporcionado el empresario titular, tienen una serie de obligaciones que son contempladas por el art. 9 RD 171/2004, y que consisten en:

- “Tener en cuenta la información recibida en su Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva”³⁵, según lo dispuesto en el art. 16 LPRL.

³⁴ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 209.

³⁵ AA.VV. (Coordinación y redacción: IZQUIERDO GARCÍA, M.A.; MANCHEÑO POTENCIAO, M.C.; MARTÍN BARRENO, A. y MORÁN BARRERO, P.), “Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 29.

- “Cumplir con las instrucciones impartidas por el empresario titular”³⁶, obligación que “parte de la previsión contenida en el art. 4.2 (...) cuando exige a las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo el deber de informarse recíprocamente”³⁷.
- “Hacer llegar estas informaciones e instrucciones a sus trabajadores”³⁸ en los términos establecidos en el art. 18.1 LPRL (riesgos, medidas preventivas aplicables a esos riesgos y medidas de emergencia).

Esta obligación puede ser una “posible fuente de conflicto cuando las empresas concurrentes pongan de manifiesto que las instrucciones impartidas por el empresario titular no son suficientes ni adecuadas”³⁹.

3. Plazos.

En ninguna de las normas que regulan esta figura jurídica se establece un plazo, pero es obvio entender que “el contenido de la obligación de informar sobre los riesgos propios del centro de trabajo debe hacerse con anterioridad a la cadena de informaciones recíprocas que han de facilitarse los sujetos participantes en la concurrencia, mientras que la impartición de instrucciones por el titular debe realizarse con posterioridad a la obtención de la información que le faciliten todas las empresas participantes sobre los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo. Aunque, en todo caso, se realizará el cumplimiento de estos deberes con anterioridad al inicio de

³⁶ AA.VV. (Coordinación y redacción: IZQUIERDO GARCÍA, M.A.; MANCHEÑO POTENCIAO, M.C.; MARTÍN BARRENO, A. y MORÁN BARRERO, P.), “Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 29.

³⁷ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 182.

³⁸ AA.VV. (Coordinación y redacción: IZQUIERDO GARCÍA, M.A.; MANCHEÑO POTENCIAO, M.C.; MARTÍN BARRENO, A. y MORÁN BARRERO, P.), “Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 29.

³⁹ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 186-187.

la actividad o cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes”⁴⁰, con el fin de poder proporcionar a los trabajadores la información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica que se exige en los arts. 18 y 19 LPRL.

Es decir, no existe plazo legal para las obligaciones coordinadoras, pero debe entenderse que será aquel que sea prudencial para cumplirlas.

El Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en Materia de Coordinación de Actividades

4. Responsabilidades.

La no adopción de cualquiera de estas obligaciones supondría sanciones tipificadas en los arts. 11, 12 y 13 LISOS y daría lugar a las sanciones que la misma norma incluye en el art. 40.2.

El art. 2.8 LISOS declara como sujeto responsable de las infracciones cometidas a “los empresarios titulares del centro de trabajo, a los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se derive de la normativa de prevención de riesgos laborales”, por tanto, los empresarios titulares serán responsables de cualquier infracción que se cometa en la CAE.

Sin embargo, los Tribunales se decantan por interposición de responsabilidad solidaria entre las empresas implicadas⁴¹.

IV. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

El tercero, y último, de los supuestos existentes en la CAE contemplado por la LPRL es la concurrencia de empresas con relación jurídica entre ellas, de las cuales una actúa como principal y las demás como contratadas por ella, dando lugar a la aparición de las

⁴⁰ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 184-185.

⁴¹ STSJ Asturias 27 Julio 2012 (AS 2471) y STSJ Cataluña 7 Marzo 2002 (AS 1550).

figuras de empresario contratista y subcontratista, ya que se presupone una “previa realización de un contrato de ejecución de obras o servicios por parte de éstas”⁴².

Este supuesto “es, sin duda de ningún género, el que más antecedentes tiene y más problemas plantea su aplicación, pues está plagado de conceptos jurídicos nada específicos en la doctrina y en la jurisprudencia, algunos de ellos bastante indeterminados”⁴³.

1. Concepto de empresario principal, empresario contratista y empresario subcontratista.

En primer lugar, hay que definir los conceptos de empresario principal, empresario contratista y empresario subcontratista:

- El empresario principal no aparece definido como tal en la LPRL, ni siquiera la ley contempla la expresión “principal”.

El concepto se encuentra en el RD 171/2004, que en su art. 2 expone que será considerado empresario principal aquel que “contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo”.

Es decir, para que exista una empresa principal son necesarios tres requisitos:

- Externalizar parte del proceso productivo.
- Que la externalización sea de la propia actividad de la empresa.

⁴² MIÑARRO YANINI, M.: *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2002, pág. 573.

⁴³ GARCÍA NINET, J.I.: “Obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en los supuestos de contratas y subcontratas. Consideraciones en torno al art. 24 (coordinación de actividades empresariales) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2000, pág.285.

- Que se desarrolle en el centro de trabajo propiedad de la empresa principal.

Tal como se define en el art. 1.2 ET empresario podrá ser cualquier persona física, jurídica o comunidad de bienes; además, según esta definición, será también el titular del centro de trabajo en el que se llevarán a cabo las actividades concurrentes.

- “La contrata es un contrato de empresa que, aunque no está definido normativamente, puede encuadrarse en las figuras reguladas en el Código Civil del arrendamiento de obras (art. 1544) y del contrato de ejecución de obra (arts. 1588 a 1599)”⁴⁴, ya que éstos artículos establecen que “una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto” (art. 1544 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el código Civil, en adelante, CC) y que “puede contratarse la ejecución de una obra conviniendo en que el que la ejecute ponga solamente su trabajo o su industria, o que también suministre el material” (art. 1588 CC).

Puede entenderse por tanto que empresario contratista será aquella “persona física o jurídica que asume contractualmente ante el empresario titular y/o principal, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato”⁴⁵.

Quedarían incluidas también las comunidades de bienes que fuesen conformadas por autónomos y que realicen funciones similares a las de una empresa común.

El empresario contratista actuaría, a su vez, como empresario principal de las subcontratas que realizase.

⁴⁴ MIÑARRO YANINI, M.: *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, cit., pág.159.

⁴⁵ IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: *NTP 918, Coordinación de actividades empresariales (I)*, 2011, cit., pág. 2.

- Empresario subcontratista será aquella “persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato”⁴⁶.

Igual que ocurría con el empresario contratista están incluidas las comunidades de bienes de autónomos.

A diferencia del contratista, el empresario subcontratista deberá contar con medios humanos y materiales propios.

2. Concepto de propia actividad.

A estos conceptos jurídicos indeterminados hay que añadir el concepto clave en torno al cual giran las figuras de empresa principal, contratadas y subcontratadas, que es el de “propia actividad”, término que “ha suscitado importantes problemas interpretativos y originado diversas propuestas doctrinales y jurisprudenciales al tiempo de determinar su significado y alcance”⁴⁷, dando lugar a estas dos grandes teorías:

1. “La primera de ellas es la teoría del ciclo productivo, de acuerdo con la cual el círculo de la propia actividad de una empresa queda delimitado por las operaciones o labores que son inherentes a la producción de los bienes o servicios específicos que se propone prestar al público, descartando considerar propia actividad cualquier cometido accesorio o complementario”⁴⁸.

⁴⁶ IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: *NTP 918, Coordinación de actividades empresariales (I)*, 2011, cit., pág. 2.

⁴⁷ NORES TORRES, L.E.: *El trabajo en contratadas. La noción de “contratada de propia actividad”*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2004, pág. 90.

⁴⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Capítulo II: Los intentos legislativos por cambiar la descorazonadora realidad preventiva en contratadas y subcontratadas” en AA.VV. (Director: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J., Coordinador: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIR, J.), *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, León (Junta de Castilla y León), 2007, pág.55.

Sin embargo, “la asunción de esta tendencia interpretativa no resuelve todos los problemas que, en la determinación del ámbito aplicativo de las normas reguladoras de la protección del trabajo desarrollado a través de contratas, se presentan; es más, el hecho de identificar la expresión propia actividad con del ciclo productivo de la empresa, lejos de solucionar aquéllos, genera nuevas dudas. Y es que, desde esta nueva perspectiva, la determinación del campo de protección de la norma estudiada exige concretar el significado de un concepto como el de ciclo productivo”⁴⁹.

Existen una serie de criterios “cuya concurrencia permitiría afirmar que una concreta actividad pertenece al ciclo productivo”:

- “Continuidad o habitualidad de una específica actividad en el conjunto de tareas desarrolladas.
- Lugar de la procedencia, el cual obliga a indagar en los antecedentes de ejecución de la actividad.
- Sustituibilidad. Desde esta perspectiva, cabría confirmar que una determinada actividad se integra en el ciclo productivo de la empresa comitente cuando la misma puede ser desarrollada directamente por dicho sujeto.
- Objeto social”⁵⁰.

“Para delimitar lo que ha de entenderse por propia actividad de la empresa, la doctrina mayoritaria entiende que son las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma, esto es, las que forman parte de las actividades

⁴⁹ NORES TORRES, L.E.: *El trabajo en contratas. La noción de “contrata de propia actividad”*, cit., pág. 100.

⁵⁰ NORES TORRES, L.E.: *El trabajo en contratas. La noción de “contrata de propia actividad”*, cit., pág. 104-109.

La palabra comitente hace referencia a la empresa principal, pues en la literatura también recibe esta nomenclatura.

principales de la empresa”⁵¹⁵² y “también la doctrina señala que nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial”⁵³.

2. La segunda teoría es la de las “actividades indispensables, que dilata el alcance de aquellas a todas las labores, específicas o inespecíficas, que una determinada organización productiva debe desarrollar para desempeñar adecuadamente sus funciones”⁵⁴.

“Si se exige que las obras y servicios que se contratan o subcontratan deben corresponder a la propia actividad empresarial del comitente, es porque el legislador está pensando en una limitación razonable que excluya una interpretación favorable a cualquier clase de actividad empresarial”⁵⁵.

“Desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el fin protegido por la Ley de Prevención, el concepto de propia actividad debería ser interpretado en el sentido amplio en el que se manifestó la jurisprudencia de considerar que el proceso productivo normal afecta a todas las empresas con funciones complementarias, siempre que se cumpla la condición de operar en el centro de trabajo común”⁵⁶.

⁵¹ STS 18 Enero 1995 (RJ 514).

⁵² En este sentido, STSJ País Vasco 4 Abril 2000 (AS 3153), STSJ Cataluña 3 septiembre 2008 (AS 339) y STSJ Asturias 18 junio 2010 (AS 1174).

⁵³ STS 18 Enero 1995 (RJ 514) y STS 18 Abril 1992 (RJ 4849).

⁵⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Capítulo II: Los intentos legislativos por cambiar la descorazonadora realidad preventiva en contratas y subcontratas” en AA.VV. (Director: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J., Coordinador: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), cit., pág.56.

⁵⁵ STSJ Castilla- La Mancha 18 Julio 2005 (AS 2584).

⁵⁶ BARRERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A., *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales*, Valladolid (Lex Nova), 1997, pág.158-159.

3. Obligaciones.

Como en los supuestos anteriores de CAE, es importante establecer desde el inicio el papel bajo el que actuará cada empresa, pues las obligaciones para los distintos participantes podrán ser comunes o diferentes según se actúa como principal o como concurrente.

En este caso, el empresario principal cargará con la mayoría del peso de la coordinación, pues es el que más poder tiene sobre la actividad y el lugar donde se lleva a cabo.

Tanto el empresario principal como el resto de empresarios concurrentes (contratistas y subcontratistas) deben cumplir las obligaciones contempladas en los capítulos II y III del RD 171/2004, es decir:

- Los empresarios principales:
 - Deber de cooperación (art. 4).
 - Deber de información al resto de empresarios concurrentes de los riesgos del centro de trabajo, medidas preventivas y medidas de emergencia (art. 7).
 - Deber de instruir a los demás empresarios de los riesgos existentes tras recabar la información de todas las empresas (art. 8).

- Los empresarios concurrentes:
 - Tener en cuenta la información recibida en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (art. 9.1).
 - Comunicar la información y las instrucciones a sus trabajadores (art. 9.2).

Para los empresarios principales se exigen además otra obligación que será el deber de vigilancia contemplado por el art. 24.3 LPRL, cuyo tenor literal dispone que “las

empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”; traspuesto posteriormente casi de forma literal en el art. 10.1 RD 171/2004.

“Aunque el alcance de este deber de vigilancia se centra, con carácter general, en las condiciones de ejecución materiales, este deber también ha sido extendido a través del art. 10 RCAE a determinados requisitos documentales”⁵⁷.

Este deber de vigilancia incluye la exigencia del empresario principal de la acreditación por escrito de los contratistas y subcontratistas “para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva” (art. 10.2 RD 171/2004).

También deberán exigir por escrito la acreditación del cumplimiento de las “obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo” (art. 10.2 RD 171/2004).

Hay que tener en cuenta que estas acreditaciones serán exigidas por el empresario principal al contratista, y por éste al subcontratista para entregárselo al principal, y no por el principal a todos los niveles de subcontratación; aunque si será obligación de éste comprobar que “las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas” (art. 10.3 RD 171/2004), es decir, será responsabilidad del empresario principal garantizar el deber de cooperación exigido en el art. 4 RD 171/2004 entre las contratistas y las subcontratistas.

A diferencia de los demás supuestos de CAE, en los que solo se exige comunicación por escrito de los riesgos graves y muy graves, en este se exige siempre la presentación por escrito de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva para los

⁵⁷ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 213.

servicios contratados, no los documentos al completo de las distintas empresas, sino la parte que afecta a la concurrencia; así como la acreditación de que se ha llevado a cabo la información y formación exigida en los arts. 18 y 19 LPRL. Es decir, “esta vigilancia no alcanza a todas y cada una de las obligaciones preventivas de las contratistas, sino cuantas tengan una relación directa con el centro de trabajo de la principal”⁵⁸.

En materia de responsabilidades, el art. 42.3 LISOS establece que “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”.

Además, los empresarios principales y los contratistas que contraten con subcontratistas tienen además una serie de obligaciones que no son de carácter preventivo, sino laboral, que han de cumplir por el simple hecho de contratar o subcontratar con otros la realización de determinadas tareas, que aparecen reflejadas en el art. 42 ET, y consisten en “comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social”. Para ello, les exigirán por escrito “certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social” “en el plazo de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

El motivo por el que se exige este trámite es a efectos de determinación de las responsabilidades de los sujetos implicados, pues una vez transcurrido el plazo el empresario solicitante, es decir, el principal o el contratista que subcontrate, quedará exonerado de responsabilidades.

⁵⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos. II. Coordinación de actividades en empresas que comparten el mismo centro de trabajo” en AA.VV. (Directores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), cit., pág. 223.

Sin embargo, “el empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata” (art. 42.2 ET).

Responderá también solidariamente durante el año siguiente de las “obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores” (art. 42.2 ET).

Estas responsabilidades se entienden en contexto empresariales en el que unas empresas presten servicios para otras, pero en ningún caso “habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial” (art. 42.2 ET).

El art. 42.3 ET obliga también a los empresarios contratistas y subcontratistas a informar por escrito a sus trabajadores “de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento”, y les exige hacerlo antes del inicio de tal prestación. Además, el propio artículo reconoce una serie de datos que deben proporcionar junto con esta información, que son:

- Nombre o razón social del empresario principal.
- Domicilio social del empresario principal.
- Número de identificación fiscal del empresario principal.

A su vez informarán también “de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen”.

Por su parte, la empresa principal tiene como deber informar a los representantes legales de los trabajadores de (art. 42.4 ET):

- “a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.”

De igual forma quedan obligados por el art. 42.5 ET a ofrecer a los representantes legales de sus empresas los empresarios contratistas y subcontratistas exceptuando, lógicamente, el apartado a).

En caso de que dichas empresas no cuenten con representación legal de los trabajadores, éstos “tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación” excepto para “las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende “ (art. 42.6 ET).

La contratación y subcontratación de actividades de una empresa con otra es considerada comunitariamente de especial importancia económica, pues ayuda a crear un tejido productivo que favorece la creación de empleo y actúa “como mecanismo de fomento de la actividad de las PYMES”⁵⁹.

Sin embargo, “la buena acogida de las contratas y subcontratas como forma de organización productiva no significa que las autoridades comunitarias ignoren los

⁵⁹ MIÑARRO YANINI, M.: *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, cit., pág.154.

riesgos que estas prácticas pueden entrañar (...). En este sentido, en la Comunicación sobre aspectos regionales y sociales de la contratación pública, la Comisión incidía e la necesidad de evitar todo abuso de la subcontratación”⁶⁰, riesgo que también es aplicable en el ámbito privado, pues una subcontratación de incontables niveles supone una pérdida de control del empresario principal, lo que puede provocar que s nivel de control se vea minorado y por tanto, sus obligaciones incumplidas.

V. Medios de coordinación de actividades empresariales.

Una vez estudiadas todas las obligaciones que debe cumplir cada uno de los sujetos que intervienen en la CAE cuando existe concurrencia de trabajadores de empresas diferentes en un mismo lugar de trabajo, hay que analizar el modo en que ésta debe ser llevada a cabo, es decir, los denominados medios de coordinación.

Los medios de coordinación pueden ser definidos como “los recursos que pueden emplearse en el centro de trabajo para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales”⁶¹.

Estos medios son comunes para todos los niveles de coordinación existentes (concurrencia de empresas sin relación jurídica, concurrencia cuando existe empresario titular y concurrencia cuando existe empresario principal) y deben ser establecidos con anterioridad al comienzo de las actividades.

Aparecen contemplados en el RD 171/2004, que hace una primera mención en el art. 5.1 cuando establece que “en cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V”, pero en ningún caso impone cuál ha de ser el medio utilizado, quedando siempre a decisión de quien debe tomar la iniciativa coordinadora,

⁶⁰ MIÑARRO YANINI, M.: *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, cit., pág.157.

⁶¹ IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: *NTP 919, Coordinación de actividades empresariales (II)*, 2011, pág. 1.

es decir, el empresario titular o principal, tal como aparece contemplado en el art. 12.1 RD 171/2004.

No obstante, el art. 5.2 RD 171/2004 continúa diciendo que a la hora de establecer los medios de coordinación deben tenerse en cuenta una serie de criterios, a fin de lograr que dicha coordinación se haga de forma que se consigan los objetivos que el mismo Real Decreto contempla en el art. 3 (aplicación de los principios de la actividad preventiva, aplicación correcta de los métodos de trabajo, control de las interacciones de las actividades llevadas a cabo en el centro de trabajo y adecuación entre los riesgos existentes y las medidas a aplicar).

Dichos criterios a tener en cuenta son:

- “El grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo”, es decir, se tendrá en cuenta y se exigirá mayor compromiso coordinador en actividades que generen riesgos que puedan provocar daños graves o muy graves a los trabajadores y que además esos riesgos sean muy probables de materializarse.

En todo caso, serán consideradas actividades peligrosas las recogidas en el anexo I Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicio de Prevención⁶².

- “El número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo”.
- “La duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas”, ya que, por ejemplo, en una concurrencia de una semana de duración carecería de sentido el establecimiento de reuniones periódicas.

Sin embargo, “el enunciado de estos criterios plantea diversas cuestiones de difícil solución, dado que no existe una determinación normativa que permita establecer un

⁶² Ver anexo I.

parámetro concreto que contribuya a dotar de mayor certeza la decisión que finalmente adopten los empresarios concurrentes”⁶³, sino que continúa dejándola a su elección.

“El contenido de esta obligación viene a constatar el carácter prioritario que adquieren las labores de información entre las empresas participantes en el sistema de producción coordinada cuando comparten el mismo lugar de trabajo”⁶⁴.

“En tanto unos vienen establecidos por la vía paccionada, en otros casos están referidos en las múltiples normas de prevención de riesgos laborales”⁶⁵, en concreto, el capítulo que el RD 171/2004 dedica en exclusiva a los medios de coordinación, comienza ofreciendo una relación no exhaustiva de los medios existentes “sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades” (art. 11 RD 171/2004).

Estos medios propuestos por el art. 11 RD 171/2004 son:

- Intercambio de información e impartición de instrucciones.

Esta información a la que se hace referencia es la contemplada anteriormente relativa a los riesgos existentes del lugar de trabajo, así como los de las actividades llevadas a cabo y los peligros de la interacción entre esas actividades concurrentes y, por supuesto, las medidas preventivas a aplicar.

También los cambios en las actividades, las situaciones de emergencia y los accidentes ocurridos.

⁶³ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 248.

⁶⁴ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 254.

⁶⁵ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía para técnicos, empresarios y trabajadores*, León (Eolas ediciones), 2011, pág. 106.

En caso de tratarse de una CAE en la que existe un empresario principal, también se comunicará la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como todas las obligaciones de carácter laboral contempladas en el apartado V de este trabajo.

Puede considerarse que estos medios son aplicados siempre, pues “forman parte del contenido que comprende el deber de cooperación”⁶⁶ y son utilizados habitualmente por las empresas.

Incluso podría decirse que algunas empresas los consideran suficientes para dar cumplimiento a la ley y evitar sanciones aunque, por supuesto, en algunos casos sí resultan adecuados y suficientes, pues las actividades que concurren no son especialmente peligrosas ni generan grandes riesgos añadidos.

Como ejemplo, cabe citar “intercambio de documentación y comunicaciones por correo ordinario y/o electrónico y/o fax”⁶⁷, que precisa la forma en la que ha de llevarse a cabo el medio descrito por el RD 171/2004.

- Reuniones periódicas y de los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, en caso de haberlos, que serán de mayor utilidad cuando se trate de concurrencias de un periodo de tiempo más o menos prolongado en el tiempo.

Además, estas reuniones “vienen ordenadas en el art. 16 RCAE y en los arts. 38 y 39 LPRL”⁶⁸.

- Establecimiento de forma conjunta de medidas preventivas o protocolos de actuación.

⁶⁶ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 269.

⁶⁷ AA.VV: “Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, 30/05/2013, pág. 18.

⁶⁸ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 270.

- Presencia de recursos preventivos.

“Hasta la reforma del marco normativo de la Ley 31/1995 por la Ley 54/2003 no se contemplaba la posibilidad de que se pudiera realizar la coordinación entre los distintos servicios de prevención o, en su caso, entre los trabajadores asignados”⁶⁹.

“Con carácter simultáneo a esta modificación, el desarrollo reglamentario del art. 24 LPRL por el RD 171/2004 ha corregido esta misma limitación encuadrándola en la concurrencia”⁷⁰.

- Designación de personal encargado de coordinar.

Como establecía el art. 11 RD 171/2004, los medios de coordinación podían ser además establecidos por convenio colectivo. A continuación algunos ejemplos:

- “Se constituirá nuevamente una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que estará formada por un representante de cada central sindical y de cada asociación empresarial firmantes, que tendrá como fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial”⁷¹.
- “En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratadas y subcontratadas, exceda durante un período superior a los tres meses de un 30 % en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de

⁶⁹ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 272.

⁷⁰ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 273.

⁷¹ Art. 51 D) Resolución de 23 de diciembre 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2015.

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal”⁷².

Otro ejemplo sería “previo permiso de la otra empresa, podrá acordar visitar las instalaciones de ésta para reevaluar los riesgos de los puestos de trabajo del personal de la UZ que vaya a realizar su trabajo en las instalaciones de esta empresa. En este mismo sentido, la otra empresa podrá acordar visitas a las instalaciones de la UZ acompañados de un técnico de prevención de la UPRL para la evaluación de sus puestos de trabajo”⁷³.

Sin embargo, muchos de convenios remiten al art. 11 RD 171/2004⁷⁴.

Los medios de coordinación tienen un carácter dinámico, pues “deberán actualizarse cuando no resulten adecuados” (art. 12.2 RD 171/2004).

⁷² Art. 66.6 Resolución de 26 de marzo 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica XVII Convenio colectivo general de la industria química.

⁷³ AA.VV: “Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 20.

⁷⁴ En este sentido, art. 6.10 Resolución de 20 de septiembre 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumerías y afines.

Puede considerarse que no resultan adecuados cuando no son un vehículo que ayude a conseguir los objetivos marcados por el art. 3 RD 171/2004 y, de forma genérica, pueda entenderse que no se cumple el objetivo fundamental de la prevención de riesgos laborales, es decir, la protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos a los que estos son sometidos a causa de la realización de un trabajo.

Además, los medios de coordinación deben ser conocidos por los trabajadores, ya que el art. 12.3 RD 171/2004 obliga a cada empresario a informar “a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el artículo 18.1” LPRL y que cuando éstos consistan en “la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación”. Es decir, los trabajadores tienen derecho a saber qué medios se utilizan, quiénes son los responsables de llevarlos a cabo y a quiénes acudir en caso de necesidad.

A pesar de la capacidad de decisión de los empresarios acerca de los medios a utilizar, el art. 13.1 RD 171/2004 otorga mayor importancia a este medio y “será la modalidad preferente, salvo que razones técnicas u organizativas justifiquen sustituirlo por otra, cuando se den dos o más de las siguientes condiciones”⁷⁵:

- Cuando se lleven a cabo actividades peligrosas.
- Cuando las actividades desarrolladas den lugar a riesgos graves o muy graves.
- Cuando se desarrollen actividades incompatibles.
- Cuando la coordinación resulte compleja a causa de la cantidad de entidades jurídicas involucradas.

No cualquier trabajador puede ser la persona designada por el empresario para llevar a cabo esa labor, sino que el art. 13.3 ofrece una lista de las personas que pueden serlo:

⁷⁵ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, (Eola Ediciones), 2013.

- Trabajadores designados conforme a las reglas establecidas en los arts. 30 LPRL y 12 RD 39/1997.
- Trabajadores del servicio de prevención, sea propio o ajeno.
- Trabajadores que “sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios”.
- Trabajadores capacitados por jerarquía y funciones en la empresa.
- Empresas externas dedicadas a la CAE.

Sea quien sea la persona encargada, ésta deberá “mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes” (art. 13.3 RD 171/2004).

“Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación cuando se trate de las personas previstas en los párrafos a) a d) del apartado anterior y siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas” (art. 13.4 RD 171/2004).

El art. 32 bis LPRL establece que la presencia de recursos preventivos en la empresa será necesaria en las siguientes situaciones:

- Cuando debido a la concurrencia de actividades los riesgos resulten agravados.
- Cuando se realicen actividades peligrosas.

- Cuando así lo ordene la Inspección de Trabajo.

Podrán, según este mismo artículo, ser recursos preventivos los trabajadores designados o los trabajadores designados por los servicios de prevención propios o ajenos.

Sin embargo, puede que existan causas justificadas que impidan la designación de una persona encargada de coordinar, en cuyo caso, esta designación “podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3” (art. 13.2 RD 171/2004).

Estas personas designadas por el empresario para llevar a cabo la labor coordinadora de las actividades preventivas cuando existe concurrencia de actividades tienen una serie de funciones y facultades que se recogen en el art. 14 RD 171/2004.

Las funciones que estas personas deben llevar a cabo están contempladas en el apartado primero, y se resumen en el cumplimiento de los objetivos marcados por este Real Decreto y “servir de cauce para el intercambio de las informaciones”, así como cualquier otra que sea encomendada por el empresario titular.

Por otro lado, las facultades otorgadas al personal designado, contempladas en el apartado segundo del mismo artículo, son:

- “Conocer las informaciones así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones” para conocer al detalle los riesgos que están encargados de controlar y las medidas a aplicar, así como conocer de la existencia de actividades que no puedan ser llevadas a cabo simultáneamente debido a la enorme peligrosidad que entrañen; y posteriormente proporcionar las debidas instrucciones a las demás empresas.
- “Acceder a cualquier zona del centro de trabajo”. Esta facultad está especialmente concebida para los recursos preventivos, pues éstos son los encargados de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas y deben acceder a cualquier lugar y puesto de trabajo.

- Proponer medidas preventivas.

Para poder llevar a cabo estas funciones es necesaria una formación preventiva en relación a las actividades desarrolladas, que corresponderá “como mínimo, a las funciones de nivel intermedio” (art. 14.4 RD 171/2004).

La jurisprudencia entiende la falta de fijación de medios de coordinación como una inexistencia de CAE, pues de existir éstos, muchos accidentes laborales ocurridos en situaciones de concurrencia podrían ser evitados, ya que ocurren debido a la coexistencia de dos actividades incompatibles y la falta de conocimiento de los trabajadores de tales situaciones y, por tanto, de las medidas a aplicar para no verse afectados por los riesgos que generen⁷⁶.

Lo ideal es dejar constancia escrita de la utilización de los medios de coordinación, pues serán materia probatoria llegado el caso de litigio por accidente laboral en situación de concurrencia.

De hecho, la mayoría de las empresas tienen plantillas de documentos para intercambiar y firmar por ambas partes y probar la existencia, al menos teórica, de medios de coordinación y, por tanto, de cumplimiento del art. 24 LPRL.

Por ejemplo, tienen plantillas de documentación perteneciente al medio de coordinación que la ley denomina intercambio de información, entre la que se puede incluir una declaración de que se transmite la información recibida a los trabajadores o la declaración del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, entre muchos otros.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, ha creado una “herramienta de gestión para la prevención de riesgos laborales”⁷⁷, cuya finalidad es

⁷⁶ En este sentido, STSJ Canarias 10 marzo 2006 (AS 1502) y STSJ País Vasco 12 noviembre 2013 (AS 2014/1367).

⁷⁷ www.pcae.es

facilitar la CAE y mejorar la prevención de riesgos en casos de concurrencia. Dicha herramienta recibe el nombre de Programa de Coordinación de Actividades Empresariales (PCAE).

Este programa ayuda a las empresas a realizar de forma eficiente la CAE, pues va indicándoles paso a paso qué acciones llevar a cabo en cada momento, sin que se pueda pasar por alto ninguno de los pasos.

Para ello, pone a disposición una serie de plantillas, como las mencionadas anteriormente, que la empresa titular o principal debe reclamar al resto de empresas concurrentes de forma obligatoria⁷⁸, y otros que tienen carácter voluntario⁷⁹.

En conclusión, ya que la obligación de coordinar las actividades empresariales viene impuesta por una disposición legal de obligado cumplimiento cabe entenderse que, de no hacerse ésta, no podrían desarrollarse los trabajos concurrentes. Sin embargo, esto que parece tan obvio tiene que ser recogido por algunos convenios colectivos, en cláusulas como: “aquellas empresas titulares del centro de trabajo que no tengan realizada correctamente su evaluación de Riesgos Laborales, no podrán recibir servicios de trabajadores de empresas afectadas por el presente convenio”⁸⁰.

VI. Papel de los representantes legales de los trabajadores.

“A los derechos individuales de cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras de las empresas concurrentes, se añaden los derechos reconocidos a sus delegados de prevención, en cumplimiento de los derechos de participación, consulta y representación fijados en el Capítulo V de la LPRL”⁸¹.

⁷⁸ Ver anexos II, III, IV y V.

⁷⁹ Ver anexos VI y VII.

⁸⁰ Art. 43 Resolución de 13 de mayo 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición.

⁸¹ AA.VV. “La protección de la salud de los trabajadores de contratas y subcontratas”, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, Septiembre de 2004, pág. 18.

Los representantes legales de los trabajadores, en su papel de vehículo para proteger los derechos de los empleados y, en materia de prevención de riesgos laborales, de velar por el cumplimiento del mandato de protección de éstos, poseen unos derechos para conseguir estos fines.

Estos derechos otorgados recaen, en primer lugar, sobre la representación de los trabajadores en materia preventiva, es decir, sobre los delegados de prevención o comités de seguridad y salud; y en su defecto sobre los representantes legales, es decir, delegados de personal y comités de empresa.

Sin embargo, pueden entenderse que estos derechos aparecen duplicados en la legislación, pues el art. 35.2 LPRL establece que los delegados de prevención “serán designados por y entre los representantes de personal, así pues, “de este modo, los representantes legales de los trabajadores que son los destinatarios de la información recogida en los apartados 4.º y 5.º del art. 42. ET, así como el comité de empresa del art. 64.2 c) ET están integrados también por los delegados de prevención, y por esta razón habrán recibido ya esta información como órgano representativo”⁸².

Como se ha observado en el apartado anterior, algunos de los medios de coordinación ya contemplan algunos de estos derechos, tales como la celebración de reuniones (art. 11 c) RD 171/2004 y art. 39.3 LPRL) o la designación de personas encargadas de la CAE (art. 11 g) RD 171/2004). Pero el RD 171/2004 dedica su Capítulo VI en exclusiva a esta temática.

Este Capítulo comienza equiparando estos derechos propios de materia preventiva con los derechos previstos en el ET para la representación de los trabajadores, en concreto, los arts. 15 y 16 RD 171/2004, incluyen en sus tenores literales que “los delegados de prevención, o en su defecto, los representantes legales de los trabajadores” gozarán de lo contemplado en los arts. 42.4, 42.5, 64.1.1, 33 y 36 ET.

⁸² ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., pág. 348.

“Se trata de que los trabajadores de la empresa principal sepan quién va a trabajar en su centro de trabajo y de que los trabajadores de las contratas o subcontratas sepan para quién van a trabajar”⁸³.

El art. 42.4 ET hace referencia a que deben ser informados cuando se “concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratistas” acerca de los aspectos contemplados en el apartado del presente trabajo dedicado a la concurrencia de actividades cuando existe empresario principal, a saber: datos de identificación de la empresa subcontratada, detalles sobre la ejecución de la obra o servicio y medidas preventivas en relación a la concurrencia de actividades.

Por su parte, el apartado 5 del mismo artículo contempla el mismo deber de información por parte de las contratas o subcontratas hacia los representantes legales de sus empresas, excluyendo, lógicamente, los datos relativos a la identificación de su propia entidad jurídica.

“Dentro de esta misma concepción, se inserta también la creación de un vínculo íntimo entre el derecho de información de los trabajadores y el deber de protección del empresario expresado en los arts. 4.5, 9.3 y 2.3 RCAE”⁸⁴, los cuales abordan la comunicación de información de los empresarios a sus trabajadores, habitualmente realizada a través de estos representantes.

Ahora bien, puede darse el caso de que la empresa subcontratada carezca de representación legal de los trabajadores debido a su escasa dimensión. En este supuesto, sus trabajadores podrán acudir a los representantes de la empresa principal para formular a éstos “cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación” (art. 42.6 ET). Es decir, si en algún momento durante la ejecución de la contrata llegase a contar

⁸³ AA.VV. (Coordinación y redacción: IZQUIERDO GARCÍA, M.A.; MANCHEÑO POTENCIAO, M.C.; MARTÍN BARRENO, A. y MORÁN BARRERO, P.): “*Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales*”, cit., pág. 35.

⁸⁴ ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, CIT., pág. 345.

con alguna representación, dichos trabajadores deberán utilizar sus cauces representativos.

Se entiende, por supuesto, que la utilización de la representación de la empresa principal se hará para formular las cuestiones relativas a la actividad, ya mencionadas; y “no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende” (art. 42.6 ET).

Si la concurrencia de actividades responde a un prolongado periodo de tiempo, o es permanente debido a su pertenencia al ciclo productivo, los representantes de las empresas coexistentes “podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley” (art. 42.7 ET), es decir, podrán disponer de un local adecuado para reunirse entre ellos y con los trabajadores, si así lo desean, y de tablones de anuncios, en los términos acordados con la empresa.

“Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo” (art. 81 ET).

Asimismo, el art. 64.1 establece que “el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma”.

Los representantes de las empresas titulares con trabajadores prestando servicios también tienen derecho a ser consultados “sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél” (art. 15.2 RD 171/2004) en los términos establecidos en el art. 33 LPRL, es decir, deberán ser consultados con la suficiente antelación acerca de:

- Planificación y organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.

- Determinación y adecuación de las condiciones de trabajo.
- Impacto de los factores ambientales.
- Organización y desarrollo de la prevención de riesgos laborales.
- Medidas de emergencia.
- Información y documentación.
- Formación en materia de prevención.

Y, además, el art. 15.3 RD17/2004, les otorga una serie de facultades, al amparo de lo establecido en el art. 36 LPRL. Dichas facultades son:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social durante sus visitas, pudiendo formular observaciones.
- Visitar el centro de trabajo para llevar a cabo labores de vigilancia de las condiciones de trabajo.
- Efectuar propuestas al comité de seguridad y salud.
- Dirigirse a las personas encargadas de la CAE para que efectúen propuestas.

Por su parte, el art. 16 RD 171/2004 establece que “los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización”, reiterando lo expuesto por el capítulo V del mismo Real Decreto.

De hecho, lo ideal sería que las empresas realizaran dichas reuniones, a fin de mejorar la comunicación entre ellas.

“Los derechos y facultades de los delegados de prevención de la empresa titular y/o principal se extienden sobre la actividad de empresas y trabajadores que no son la suya, de tal manera que se pueda controlar desde las empresas grandes las condiciones de trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas dando de este modo una amplia capacidad de actuación a los delegados de prevención”⁸⁵.

En el caso de las ETT, “los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas” (art. 17.1 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de Trabajo Temporal).

Como apoyo, los delegados de prevención o los comités de seguridad y salud o en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, pueden disponer de checklists para evaluar el correcto desempeño de estas obligaciones empresariales contraídas con ellos⁸⁶.

VII. Particularidades de las empresas de trabajo temporal.

“Un supuesto particular, no contemplado en el artículo 24 de la LPRL, y por ende no recogido en el RD 171/2004 es la situación de los trabajadores contratados por una

⁸⁵ AA.VV. (Coordinación y redacción: IZQUIERDO GARCÍA, M.A.; MANCHEÑO POTENCIAO, M.C.; MARTÍN BARRENO, A. y MORÁN BARRERO, P.), “Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 36.

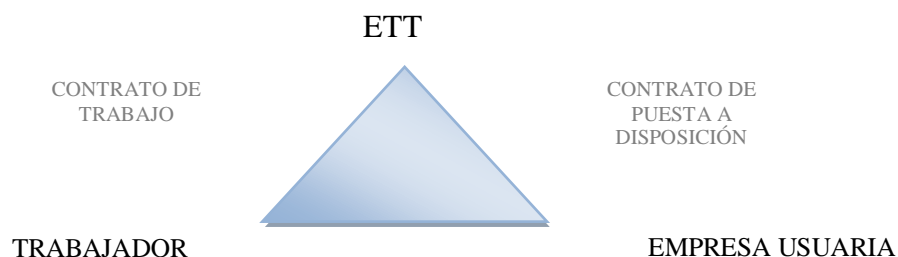
⁸⁶ Ver anexo VIII.

Empresa de Trabajo Temporal, para prestar sus servicios en el centro de trabajo de la empresa titular”⁸⁷.

Las ETTs, son aquellas empresas que se dedican a “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa” (art. 43.1 ET), y es por esta razón que constituyen un caso particular dentro de la CAE, pues sus peculiares características las hacen diferenciarse de una empresa en el sentido tradicional. Por tanto, necesitan una atención especial, ya que su actividad no corresponde únicamente a un sector en concreto, sino que abarca un amplio abanico dentro del mercado e intenta buscar un trabajo para cada persona, concurriendo numerosas actividades.

La principal particularidad es la existencia de dos empresas que tienen poder sobre el trabajador: la propia ETT, ya que existe un contrato de trabajo fuente de obligaciones, y la empresa usuaria, que es en la que se prestarán los servicios; siendo esto fuente de confusión respecto de las obligaciones y deberes de cada una.

ETT, empresa usuaria y trabajador están unidos a través contrato de trabajo y contrato de puesta a disposición:



La ETT también puede llamarse empresa cedente, y la usuaria, empresa cesionaria (art. 43.2 ET).

Cada una realiza una función específica dentro de esta especial forma de contratación, “así, la empresa usuaria ejerce el control de la realización de la actividad, mientras que

⁸⁷ AA.VV.: “Manual para el cumplimiento del RD 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades empresariales”, cit., pág. 64.

la ETT limita su intervención al reclutamiento, la selección y capacitación del trabajador”⁸⁸.

Aun siendo trabajadores de carácter temporal y no pertenecientes directamente a la empresa para la que prestan servicios, deben “disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud” (art. 28.1 LPRL) que cualquier otro trabajador.

Además, hay que tener en cuenta que la temporalidad laboral constituye, por sí sola, un factor de riesgo, debido a factores como el “desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo, ausencia de la cualificación y dificultad de formación, insuficiente acogida en la empresa, cambios frecuentes de puesto de trabajo, falta de aptitud médica para el desarrollo del puesto ocupado, asignación de trabajos más peligrosos o de condiciones menos salubres”⁸⁹, entre otros.

Es por ello que los trabajadores temporales y los pertenecientes a ETT son, estadísticamente, los que más probabilidades tienen de sufrir un accidente, pues, o no están bien formados para prevenir la materialización de esos riesgos, o no prestan la debida atención durante la realización del trabajo para lograr los objetivos marcados por el empresario.

Es habitual que el proceso de formación e información, a pesar de su gran importancia preventiva, quede en el olvido ante una situación de temporalidad, pues los empresarios tienden a pensar que no merece la pena gastar dinero y tiempo en formar una persona que estará poco tiempo prestando servicios en su empresa. Sin embargo, la realidad es que deberían verlo necesario y como una inversión, no como un gasto, ya que de producirse un siniestro serían responsables y las sanciones económicas e indemnizatorias podrían suponer graves problemas financieros a su empresa.

⁸⁸ AA.VV.: “Manual para el cumplimiento del RD 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades empresariales”, cit., pág. 64.

⁸⁹ RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R. y BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: *La prevención de riesgos laborales en la temporalidad*, Granada (Comares S.L.), 2010, pág. 3.

De un modo genérico, el art. 28 LPRL recoge las obligaciones de cada empresa, otorgando a la ETT las obligaciones de formación y vigilancia de la salud, y a la empresa usuaria, las de información y condiciones de ejecución del trabajo; pero estas obligaciones aparecen detalladas en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

“Antes de que el trabajador sea contratado temporalmente por la ETT para cubrir una concreta necesidad de mano de obra de la empresa usuaria, ya se requiere el cumplimiento de algunas cargas de seguridad”⁹⁰, así, el art. 4 de dicho Real Decreto recoge estas obligaciones:

- Recabar la información necesaria de la ETT para asegurarse de que el trabajador:
 - Ha sido sometido a una vigilancia de su salud.
 - Es apto para las tareas que tendrá que realizar.
 - Ha recibido la información relativa al trabajo que va a realizar.

“Dadas las graves consecuencias que pueden derivarse de la falta de información, se apuntaba la necesidad de que la misma fuese transmitida por escrito por la empresa usuaria a la ETT en un documento específico, aunque la Ley nada diga al respecto”⁹¹.

- Informar al trabajador de los riesgos y las medidas de prevención, obligación que se reitera en el art. 16.1 Ley 14/1994.

⁹⁰ LÓPEZ BALAGUER, M.: *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2000, pág. 22.

⁹¹ LÓPEZ BALAGUER, M.: *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, cit., pág. 24.

- Comunicar a los representantes legales la incorporación al centro de trabajo de un trabajador perteneciente a una ETT.

Estas obligaciones son de carácter básico, y tienen como finalidad lograr una efectiva protección de la salud e integridad del trabajador, por lo que no debe comenzarse la prestación de servicios sin que se hayan cumplido (art. 4.3 RD 216/1999).

Por su parte, el art. 5 RD 216/1999, continuando con las obligaciones de la empresa cesionaria, recoge aquellas que han de llevarse a cabo una vez se ha iniciado la prestación de servicios, que son:

- Protección de la salud y seguridad del trabajador, haciéndose cargo de las correctas condiciones en las que el trabajo se lleva a cabo, pues aunque el trabajador tenga contrato con la ETT, es en la empresa usuaria donde realiza su actividad.
- “Tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal” (art. 5.2 RD 216/1999).
- Informar a la ETT “de los resultados de toda evaluación de los riesgos a que estén expuestos dichos trabajadores, con la periodicidad requerida” (art. 5.3 RD 216/1999) para ayudar a la ETT a cumplir de una forma adecuada sus obligaciones.

“Dicha información deberá comprender, en todo caso, la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, o que puedan ser relevantes de cara a valorar posteriores incorporaciones del trabajador a la misma o diferente empresa usuaria” (art. 5.3 Real Decreto 216/1999).

Por otro lado, las obligaciones de la ETT serán las siguientes:

- Informar al trabajador de la información proporcionada por la empresa usuaria (art. 3.2 RD 216/1999).
- Formar al trabajador en los términos establecidos en el art. 19 LPRL, es decir, formarle de forma práctica y teórica, suficiente y adecuada.

Sin embargo, la ley no especifica nada al respecto del momento de proporcionarla, de modo que “la cuestión que se planteaba era la de cuándo y cómo debía la ETT cumplir con la obligación formativa”⁹²: ¿al inicio del contrato de trabajo entre trabajador y ETT?, ¿al inicio del contrato de puesta a disposición entre empresa usuaria y trabajador?

Es posible también que la formación preventiva, a pesar de ser imperativa para la ETT, sea proporcionada por la empresa usuaria, pero ésta se hará a cargo de la ETT.

- Realizar la vigilancia periódica de la salud, en los términos del art. 22 LPRL y el art. 37.3 RD 39/1997 teniendo en cuenta:
 - Trabajo a desempeñar.
 - Resultados de la evaluación de riesgos.
 - Cualquier información requerida por el médico.

Según el art. 22.5 LPRL, esta obligación se extendería una vez finalizada la prestación de servicios para la empresa usuaria “en los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario”, aunque también cabe pensar que es por el mandato genérico de vigilancia de la salud, ya que el contrato de trabajo entre ETT y trabajador continúa vigente.

⁹² LÓPEZ BALAGUER, M.: *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, cit., pág. 29.

- Acreditar ante la empresa usuaria que el trabajador ha recibido “las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar” (art. 3.5 RD 216/1999).

Es posible que la actividad de la empresa usuaria concorra con otras empresas, en cuyo caso deberá definirse el papel que ocupa en dicha concurrencia (sin relación jurídica, titular o principal) y cumplir con las obligaciones previstas en apartados anteriores, tratando al trabajador cedido por la ETT como un trabajador más de su empresa⁹³.

VIII. Particularidades de las obras de construcción.

Otro de los supuestos que reviste cierta especialidad dentro de la CAE es el de la construcción.

Se trata de una forma de trabajar en la que concurren actividades muy diferentes y tipos de empresas también muy distintas, lo que hace que sea particularmente importante coordinarlas bien a todas para que todos y cada uno de los trabajadores que en la obra presten servicios gocen de una óptima protección de su seguridad y salud.

A diferencia de las ETTs, el RD 171/2004 sí contempla la coordinación en las obras de construcción, mencionándolas en la Disposición adicional primera. Se centra únicamente en las obras que pueden encuadrarse dentro del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y establece que, en lo relativo al cumplimiento de lo expuesto en el RD 171/2004, se tendrá en cuenta:

- La información que éste establece en el art. 7 que debe proporcionar el empresario titular se considera cumplida con la realización del estudio de seguridad y salud o estudio básico de seguridad y salud.

⁹³ En este sentido, STSJ Navarra 13 junio 2005 (JUR 194966).

- Las instrucciones que debe ofrecer el empresario titular se entienden cumplidas con las funciones del coordinador de seguridad y salud.
- Lo establecido en el Capítulo IV relativo a los empresarios principales corresponde cumplirlo a los contratistas.

“Las obras de construcción se rigen, por tanto, por su normativa específica y cuentan con sus propios medios de coordinación; sin embargo, el RD 171/2004 se declara expresamente aplicable también a este sector”⁹⁴.

Así pues, a efectos de las obras de construcción, el propio Real Decreto 1627/1997, en su art. 2.1 comienza ofreciendo unas definiciones:

- a) **“Obra de construcción u obra:** cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I.
- b) **Trabajos con riesgos especiales:** trabajos cuya realización exponga a los trabajadores a riesgos de especial gravedad para su seguridad y salud, comprendidos los indicados en la relación no exhaustiva que figura en el anexo II.
- c) **Promotor:** cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra.
- d) **Projectista:** el autor o autores, por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra.
- e) **Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra:** el técnico competente designado por el promotor para coordinar, durante la fase del proyecto de obra, la aplicación de los principios que se mencionan en el artículo 8.

⁹⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, pág. 289.

- f) **Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra:** el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9
- g) **Dirección facultativa:** el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.
- h) **Contratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.
- i) **Subcontratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.
- j) **Trabajador autónomo:** la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra”.

Históricamente, la construcción ha sido uno de los sectores que más siniestralidad ha tenido en España, probablemente debido a la falta de medidas de seguridad, pero también en buena medida a la falta de coordinación entre las empresas concurrentes en el lugar de trabajo.

Esta falta de coordinación responde a una extensa red de subcontratación con numerosas empresas presentes durante la realización de la obra y a la escasa, o inexistente, formación en materia preventiva de los trabajadores, entre las prisas por trabajar lo más rápido posible y otros factores.

Para acabar con esta cadena de subcontratación de innumerables empresas, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, limita a tres niveles la capacidad de subcontratación, es decir, el promotor podrá celebrar contrato con un subcontratista, que a su vez podrá subcontratar parte de su actividad, pudiendo esta última subcontrata realizar otra subcontratación.

Solamente se podrá superar este límite “cuando en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra, fuera necesario, a juicio de la dirección facultativa” (art. 5.3 Ley 32/2006), y solamente podrá incrementarse en un nivel más.

1. La figura del coordinador en materia de seguridad y salud.

Una de las características más destacables de la CAE en construcción es la figura del coordinador en materia de seguridad y salud, existiendo uno en fase de proyecto y otro en fase de ejecución de la obra, pudiendo ser éstos la misma persona.

Para ser coordinador en materia de seguridad y salud en una obra de construcción, el art. 2.1 f) RD 1627/1997 establece que ha de ser un “técnico competente”, que será “aquella persona que posee las titulaciones académicas y profesionales habilitantes para el ejercicio de la profesión”⁹⁵, siendo éstas las correspondientes a arquitectura e ingenierías, incluyendo las titulaciones de técnicos.

El primero de ellos, el coordinador de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto, será el encargado de garantizar que la obra se va a desarrollar en condiciones óptimas de seguridad y salud. Para ello, será el encargado de elaborar el estudio de seguridad y salud o el estudio básico de seguridad y salud, según corresponda.

Durante la ejecución de la obra, las funciones del coordinador serán:

- La coordinación de los principios generales preventivos, tanto al tomar decisiones técnicas como al estimar la duración de la obra.
- Lograr una eficiente coordinación entre contratistas y subcontratistas, es decir, velar por el deber de cooperación.

⁹⁵ VICENTE PALACIO, A.: *El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción. Obligaciones y responsabilidades*, Granada (Comares), 2008, pág. 20.

- “Aprobar el plan de seguridad y salud” (art. 9.c RD 1627/1997), “sin duda una de las competencias fundamentales”⁹⁶.
- Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo (art. 9.e RD 1627/1997).
- Adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra (art. 9.f RD 1627/1997).
- “En circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, disponer la paralización de los tajos o, en su caso, de la totalidad de la obra” (art. 14.1 RD 1627/1997).

2. Documentación preventiva.

2.1. Estudio de seguridad y salud.

El estudio de seguridad y salud es uno de los documentos característicos de las obras de construcción y será obligatorio cuando:

- El presupuesto de ejecución de la obra sea igual o superior a 450.759,08 €.
- “La duración estimada sea superior a 30 días laborables, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores simultáneamente” (art. 4.1.b RD 1627/1997).
- “El volumen de mano de obra estimada, entendiendo por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores en la obra, sea superior a 500 (art. 4.1.c RD 1627/1997).
- En todo caso si se trata de túneles, conducciones subterráneas galerías o presas.

⁹⁶ VICENTE PALACIO, A.: *El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción. Obligaciones y responsabilidades*, cit., pág. 44.

Su contenido aparece contemplado en el art. 5.2 RD 1627/1997, y será:

- Memoria descriptiva de los procedimientos y equipos.
- Riesgos laborales y medidas preventivas.
- Servicios sanitarios disponibles.
- Pliego de condiciones.
- Planos.
- Mediciones.
- Presupuesto.
- Se tendrán en cuenta otra tipología de actividades que se desarrollen simultáneamente, debiendo estar las zonas localizadas e identificadas.
- Medidas específicas para trabajos contemplados en el anexo II⁹⁷.

2.2. Estudio básico de seguridad y salud.

Por su parte, el estudio básico de seguridad y salud, figura análoga al estudio de seguridad y salud, será imperativo cuando no se cumpla ninguno de los requisitos anteriores.

El contenido, descrito en el art. 6.2 RD 1627/1997, menor que el anterior pero que “recoge el núcleo fundamental básico de la evaluación y previsión de medida de protección en la obra”⁹⁸, será el siguiente:

⁹⁷ Ver anexo IX.

⁹⁸ VICENTE PALACIO, A.: *El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción. Obligaciones y responsabilidades*, cit., pág. 49.

- Normas de seguridad y salud.
- Riesgos existentes y sus medidas preventivas.
- Se tendrán en cuenta otra tipología de actividades que se desarrollen simultáneamente.
- Medidas específicas para trabajos contemplados en el anexo II⁹⁹.
- Previsiones para realizar trabajos futuros.

Tanto este estudio básico como el estudio de seguridad y salud, “tienen la misma finalidad y objeto, aunque difieren en el contenido, más extenso en el primero que en el segundo: constituyen el instrumento de planificación de la acción preventiva en la obra de construcción”¹⁰⁰.

2.3. Plan de seguridad y salud.

Otro aspecto importante en relación a la prevención y seguridad en una obra de construcción es la elaboración del plan de seguridad y salud en aplicación de, según corresponda, estudio o estudio básico de seguridad y salud.

Este plan será elaborado por cada contratista en función de la actividad que éste desempeñe en la obra, y puede, por supuesto, incluir en él propuestas de mejora para las medidas preventivas existentes que, en caso de tratarse del estudio de seguridad y salud deberán ir acompañadas de la valoración económica que éstas supongan. Además, también puede incluir las modificaciones pertinentes en caso de que surjan cambios en la ejecución del trabajo.

⁹⁹ De nuevo, ver anexo IX.

¹⁰⁰ VICENTE PALACIO, A.: *El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción. Obligaciones y responsabilidades*, cit., pág. 45.

Para que el plan sea válido, debe “ser aprobado, antes del inicio de la obra, por el coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra” (art. 7.2 RD 1627/1997).

Este plan constituye un documento válido a efectos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva según las reglas del Capítulo II RD 39/1997, pues en él se incluye una descripción detallada de los riesgos de la obra.

Otro aspecto importante y destacable de este plan es su plena disposición de la Dirección facultativa, pues debe estar presente de forma permanente en la misma obra para poder ser consultado cuando sea necesario.

2.4. Libro de incidencias.

“En cada centro de trabajo existirá con fines de control y seguimiento del plan de seguridad y salud un libro de incidencias que constará de hojas por duplicado, habilitado al efecto” (art. 13.1 RD 1627/1997), que será entregado al proyectista por el Colegio Profesional al que este pertenezca o por la Oficina de Supervisión de Proyectos.

Al igual que el plan de seguridad y salud, debe estar permanentemente en la obra bajo la tutela del coordinador o, en su defecto de la dirección facultativa.

Cuando se efectúe una anotación, el coordinador deberá avisar al empresario contratista o trabajador autónomo afectado por dicha anotación, así como a los representantes legales; y, en caso de que la anotación se refiera a anotaciones previas relativas a incumplimientos o a la paralización de los trabajos “deberá remitirse una copia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de veinticuatro horas” (art. 13.4 RD 1627/1997).

Debido al gran avance de la tecnología en la sociedad actual, existe un libro de incidencias electrónico cuyo fin es ayudar al coordinador a “ahorrar tiempo, organizar mejor la gestión de sus funciones y ayudar en la difusión de su labor preventiva”¹⁰¹.

Actualmente, solo el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid figura adscrito a esta aplicación informática, aunque puede ser utilizado por cualquier profesional facultado para ser coordinador de seguridad y salud en una obra.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES.

Tras la labor investigadora y el desarrollo teórico de la regulación de la coordinación de actividades empresariales, se puede concluir lo siguiente:

- I.** Los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección de su seguridad y salud, recogido en la CE, el ET y la LPRL, aun cuando exista concurrencia de distintas actividades en un mismo lugar de trabajo y los riesgos propios de dichas actividades les afecten por el simple hecho de compartir el espacio.

- II.** Con la CAE se persiguen cuatro objetivos fundamentales:
 - Aplicar los principios de la actividad preventiva establecidos en el art. 15 LPRL de forma coherente y responsable.

 - Lograr una correcta aplicación de los métodos de trabajo.

 - Controlar la interacción entre las actividades concurrentes, en especial aquellas que generen riesgos graves o muy graves.

 - Adecuación de los riesgos existentes y las medidas preventivas.

¹⁰¹ Visto en <http://www.librodeincidenciaselectronico.es/#!colegios-profesionales/c205c> el 26/05/2015.

- III.** Existen tres supuestos en CAE, que dan lugar a tres tipos de relaciones entre las empresas:
- Empresas que concurren en un mismo lugar de trabajo sin relación jurídica entre ellas.
 - Empresas que concurren en un mismo lugar de trabajo y una de ellas actúa como titular.
 - Empresas que concurren en un mismo lugar de trabajo y una de ellas actúa como principal.
- IV.** Las obligaciones que se imponen a cada sujeto interviniente son sucesivas, así, los empresarios titulares deberán cumplir lo dispuesto para las empresas sin relación jurídica además de sus obligaciones particulares, y los empresarios principales deberán hacer lo mismo con lo establecido para la concurrencia sin relación jurídica y para los titulares.
- V.** El requisito que se exige en la ley para que exista concurrencia de empresas es que se comparta el centro de trabajo, pero esto debe entenderse en un sentido más amplio y considerarse que existe cuando se comparte el lugar de trabajo, como lo entiende la normativa comunitaria y la jurisprudencia española.
- VI.** El deber fundamental sobre el cual se sustenta la CAE es el deber de cooperación, pues éste obliga a las partes interesadas a cooperar en la aplicación de la normativa preventiva, siempre con el fin de proteger al trabajador.
- VII.** Existe también un deber de información, entre empresarios y hacia los trabajadores, acerca de los riesgos específicos de su actividad, especialmente los que puedan verse agravados como consecuencia de la concurrencia.

Esta información se otorgará previamente al inicio de las actividades, cuando se produzcan cambios relevantes y cuando se produzcan situaciones de emergencia.

Solamente se exige la forma escrita para los riesgos graves y muy graves.

- VIII.** El deber de comunicación hace referencia a la comunicación entre empresarios cuando se ha producido un accidente o una situación de emergencia, siempre relacionados con los riesgos de la concurrencia.
- IX.** La condición de empresario titular o principal ha de dejarse claro al inicio de la concurrencia, pues las obligaciones serán diferentes.
- X.** Por empresario titular se entiende que será “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo” (art. RD 171/2004), pudiendo darse el caso de que tenga trabajadores prestado servicios en ese centro o no.

En caso de tenerlos, sus obligaciones serán:

- Informar al resto de empresarios de los riesgos, medidas preventivas y medidas de emergencia del centro de trabajo antes del inicio de las actividades y cuando se produzca algún cambio relevante, haciéndolo siempre por escrito cuando se trate de riesgos graves o muy graves.
- Recabar información de los riesgos de las demás actividades concurrentes.
- Instruir a los empresarios concurrentes acerca de la información proporcionada antes del inicio de las actividades.

Por su parte, los empresarios que concurran con un empresario titular tienen las siguientes obligaciones:

- Tener en cuenta la información y las instrucciones recibidas y cumplirlas.
- Informar sobre ello a los trabajadores en los términos del art. 18 LPRL.

XI. Por empresario principal se entiende aquel que “contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo” (art. 2 RD 171/2004).

Esta figura da lugar a la aparición del empresario contratista, que será aquel que se obliga a ejecutar la totalidad o parte de la actividad del principal, y de empresario subcontratista, que será aquel que hace lo mismo pero con el contratista.

Las obligaciones del empresario principal son:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva.
- Obligaciones laborales:
 - Comprobar que los contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.
 - Informar a los representantes de los trabajadores de la identidad de las contratas y subcontratas.

Las obligaciones de los empresarios concurrentes consisten en informar a los trabajadores por escrito de la identidad de la empresa principal para la que prestan servicios.

XII. El concepto alrededor del cual gira la calificación de empresario principal es el de “propia actividad”, que ha llevado a dos grandes teorías doctrinales: la del ciclo productivo y la de las actividades indispensables.

XIII. Para llevar a cabo la CAE se utilizan los medios de coordinación, que son idénticos para todos los tipos de CAE, son de libre elección por parte de las empresas siempre que se tenga en cuenta la peligrosidad de las actividades, el tamaño empresarial y la duración de la concurrencia, pero se considerará preferente la designación de

personal cuando se trate de actividades peligrosas, incompatibles, que generen riesgos graves o muy graves o cuando existan numerosas entidades concurrentes.

Pueden ser establecidos convencionalmente, y deberán ser actualizados cuando no sean adecuados. Además, deben ser conocidos por los trabajadores.

La mayoría de las empresas cuentan con plantillas para intercambiarse la información y dejar así constancia de que se ha realizado la CAE.

XIV. Existe un programa informático denominado PCAE que permite realizar la coordinación vía internet, simplificando así la labor.

XV. Los representantes legales de los trabajadores también tienen derechos en la CAE con el fin de velar por sus derechos.

Estos derechos recaen en primer lugar sobre la representación preventiva y, en su defecto, sobre la representación laboral. Así, el RD 171/2004 les otorga los derechos establecidos en el ET para los representantes de los trabajadores.

Sus derechos son:

- Ser informados cuando exista concurrencia.
- Informar a los trabajadores acerca de los riesgos, medidas preventivas y medidas de emergencia en nombre del empresario.
- Disponer de un local de reunión en caso de concurrencia prolongada o permanente para reunirse entre ellos y con los trabajadores, así como para celebrar reuniones con los representantes de las demás empresas.
- Ser informados y consultados por el empresario sobre cuestiones que afecten a los trabajadores.

- En caso de concurrencia con empresario titular, tienen derecho a ser consultados sobre la organización del trabajo.
- Celebrar reuniones periódicas para analizar la eficacia de los medios de coordinación.

En caso de que las contratadas o subcontratadas carezcan de representación legal, podrán ejercer estos derechos a través de los de la empresa principal, siempre y cuando sea para cuestiones relacionadas con la concurrencia.

XVI. Un caso particular dentro de la CAE son las ETTs, y lo es por la existencia de dos empresarios con poder sobre el trabajador.

Los trabajadores que para ellas presten servicios deben gozar del mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador, pero suele ser habitual que las empresas no inviertan tiempo y dinero en formarles correctamente, lo cual, sumado a la temporalidad, hace que sea un sector con un alto índice de siniestralidad.

Las obligaciones de la ETT serán:

- Informar al trabajador de la información proporcionada por la empresa usuaria.
- Formar al trabajador.
- Llevar a cabo la vigilancia de la salud.
- Acreditar a la empresa usuaria que el trabajador ha sido informado, formado y se ha realizado la vigilancia de la salud.

Por su parte, las obligaciones de la empresa usuaria serán:

- Con anterioridad a la prestación de servicios:

- Recabar información para asegurarse de que el trabajador se ha sometido a la vigilancia de su salud con un resultado apto y ha recibido la información acerca de los riesgos del trabajo que va a realizar.
 - Informar al trabajador de los riesgos y las medidas preventivas.
 - Comunicar a la representación legal de los trabajadores la incorporación de un trabajador de una ETT.
- Durante la prestación:
- Proteger la seguridad y salud del trabajador.
 - Informar a la ETT de los resultados de la evaluación de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores puestos a disposición.

XVII. Otro caso particular dentro de la CAE son las obras de construcción, ya que concurren numerosas empresas de actividades muy diversas y con riesgos muy distinto y graves. Sin embargo, se ha establecido legalmente un máximo de tres niveles de subcontratación, pudiendo superarse en casos debidamente justificados.

A efectos de coordinación, lo más destacable de las obras es la existencia de la figura del coordinador en materia de seguridad y salud en fase de proyecto y en fase de ejecución de la obra.

La documentación preventiva específica de las obras de construcción es:

- Estudio de seguridad y salud o estudio básico de seguridad y salud.

Se realizará uno u otro en función del presupuesto, de la duración y de la cantidad de mano de obra.

Su contenido es similar, pero simplificado en el caso del estudio básico, aunque en todo caso constaran los riesgos y medidas preventivas.

- Plan de seguridad y salud, que se elabora a partir del estudio o estudio básico de seguridad y salud.
- Libro de incidencias, el cual estará siempre en la obra a disposición del coordinador o de la dirección facultativa y que es entregado por el Colegio Profesional del proyectista.

Actualmente existe un libro de incidencias electrónico, aunque su uso no está muy arraigado.

XVIII. No existe ningún plazo legal para dar cumplimiento a las obligaciones, pero es lógico entender que ha de hacerse con la anterioridad suficiente para que cada empresario pueda cumplir con ellas.

XIX. La no adopción de cualquiera de las obligaciones dispuestas para los sujetos concurrentes conllevará sanciones tipificadas en la LISOS.

CUARTA PARTE: ANEXOS.

ANEXO I: actividades peligrosas

Relación de las actividades consideradas peligrosas por el anexo I Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicio de Prevención:

“a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

- g) Actividades en inmersión bajo el agua.

- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

1) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.”

ANEXO II: Registro de riesgos específicos de PCAE.

R-1 **MODELO PARA REGISTRAR LA INFORMACIÓN SOBRE LOS RIESGOS ESPECÍFICOS DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLEN EN EL CENTRO DE TRABAJO**

1. DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		PERSONA DE CONTACTO
DOMICILIO SOCIAL	CIUDAD/C.P.	CARGO
PROVINCIA	e-mail	TELÉFONO DE CONTACTO/FAX
ACTIVIDAD PRINCIPAL	C.N.A.E.	Entidad gestora A.T y E.P.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS A DESARROLLAR

--

3. RIESGOS ESPECÍFICOS DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR (Adjuntar documentación acreditativa en caso de riesgos graves o muy graves)

El abajo firmante garantiza la veracidad de todos los datos contenidos en el presente documento.

Cumplimentado por:	Cargo desempeñado:	Firma y Sello:	Fecha:

ANEXO III: Registro de información dada por el empresario titular a los empresarios concurrentes de PCAE.

R-4 **MODELO PARA REGISTRAR LA INFORMACIÓN DADA POR EL EMPRESARIO TITULAR A LOS EMPRESARIOS CONCURRENTES SOBRE EL CENTRO DE TRABAJO**

1. DATOS DE LA EMPRESA		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		PERSONA DE CONTACTO
DOMICILIO SOCIAL	CIUDAD/C.P.	CARGO
PROVINCIA	e-mail	TELÉFONO DE CONTACTO/FAX
ACTIVIDAD PRINCIPAL	C.N.A.E.	Entidad gestora A.T y E.P.
2. RIESGOS DEL PROPIO CENTRO DE TRABAJO		
3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE DICHS RIESGOS		
4. MEDIDAS DE EMERGENCIA QUE SE DEBEN APLICAR		

El abajo firmante garantiza la veracidad de todos los datos contenidos en el presente documento.			
Cumplimentado por:	Cargo desempeñado:	Firma y Sello:	Fecha:

ANEXO IV: Registro de instrucciones del empresario titular a los empresarios concurrentes de PCAE.

R-5	MODELO PARA REGISTRAR LAS INSTRUCCIONES DADAS POR EL EMPRESARIO TITULAR A LOS EMPRESARIO CONCURRENTES
------------	--

1. RIESGOS PROPIOS DEL CENTRO
2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
3. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Empresario concurrente: Fecha:

ANEXO V: Acreditación del cumplimiento de la normativa de prevención de PCAE.

R-6

MODELO DE ACREDITACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Att.: Dirección

Empresa

Dirección

En.....a.....de.....de.....

Muy Sr. mío:

En relación a las obras y servicios contratados que se realizarán en el centro de trabajo.....de acuerdo con lo establecido en el R.D. 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales, D..... perteneciente a la empresa.....acredita el cumplimiento de los siguientes puntos sobre prevención de riesgos laborales:

- Evaluación de riesgos (sólo de los trabajadores que van a realizar actividades en el centro de trabajo).
- Planificación de su actividad preventiva.
- Información y formación de los trabajadores que van a prestar sus servicios.

Quedando a su disposición para cualquier aclaración, atentamente,

Fdo.

Cargo

Empresa

ANEXO VI: Comunicación de accidentes de PCAE.

R-2

MODELO PARA COMUNICAR LOS ACCIDENTES A LOS EMPRESARIOS PRESENTES EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO

Att.: Dirección

Empresa

Dirección

En.....a.....de.....de.....

Muy Sr/a. Mío/a:

D.....pertenciente a la empresa.....le comunica que se ha producido una accidente el día.....de..... en, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales.

A continuación se indican los datos relativos al accidente:

- Descripción del accidente:
- Causas que lo originaron:
- Medidas adoptadas:

Quedando a su disposición para cualquier aclaración, atentamente,

Fdo.

ANEXO VII: Registro de la información dada a los trabajadores de PCAE.

R-3	MODELO PARA REGISTRAR LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES SOBRE EL CENTRO DE TRABAJO
------------	---

1. RIESGOS PROPIOS DEL CENTRO DE TRABAJO
2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
3. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Firma del trabajador:
Fecha:

ANEXO VIII. Checklist de control de los representantes de los trabajadores.

“Si trabajas en una empresa concurrente y la titular del centro de trabajo no es concurrente

1. ¿Tu empresa te informa por escrito de la identidad del empresario que contrata las obras o servicios que realiza?
2. ¿Las empresas concurrentes se informan recíprocamente sobre los riesgos de las actividades que desarrollan?
3. ¿Tu empresa recibe información sobre los riesgos del centro de trabajo del empresario titular?
4. ¿La información es suficiente y se da antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio en los riesgos?
5. En caso de que los riesgos que existen en el centro en el que se produce concurrencia sean graves o muy graves, ¿se facilita la información por escrito?
6. ¿Tu empresa te comunica las informaciones que recibe de los demás empresarios concurrentes y del empresario titular?
7. ¿Tu empresa te informa de los riesgos de la concurrencia?
8. El empresario informa directamente a los trabajadores de los riesgos de la concurrencia que afectan a su puesto de trabajo?
9. ¿Se tienen en cuenta los riesgos de la concurrencia en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva?
10. ¿Tu empresa te informa de los medios de coordinación adoptados?
11. ¿Tu empresa informa a cada trabajador de los medios de coordinación adoptados que repercuten en su puesto de trabajo?
12. Estos medios de coordinación, ¿son adecuados y pertinentes? En el caso de designarse una o más personas para la coordinación de las actividades preventivas, ¿cuenta con la preparación, experiencia y formación adecuadas?
13. La persona o personas designadas para la coordinación, ¿son conocidas por los trabajadores para permitir su identificación?
14. ¿Se comunican entre las diferentes empresas los accidentes de trabajo y las situaciones de emergencia que se han producido?
15. ¿Realizáis reuniones conjuntas los comités de seguridad y salud, o los delegados de prevención, de las empresas concurrentes?

...además, si el titular es concurrente

16. ¿Tu empresario te comunica las instrucciones recibidas de la empresa titular?
17. ¿Comunica estas instrucciones a cada trabajador por lo que puedan afectar a su puesto de trabajo?

...además, si estás realizando actividad propia de la principal en su centro

1. ¿Tu empresa ha acreditado a la principal por escrito la realización de la evaluación de riesgos y de la planificación de su actividad preventiva?
2. ¿Tu empresa ha acreditado por escrito a la principal que ha cumplido sus obligaciones en materia de formación e información de los trabajadores que vayan a prestar servicios en el centro de trabajo de la principal?

Si tu empresa es titular del centro de trabajo y además trabaja en él (es concurrente).

1. ¿Tu empresa te informa de los contratos de obra o servicio que realiza?
2. ¿Informa a los empresarios concurrentes de los riesgos propios, de los del centro de trabajo y de las medidas de prevención y emergencia?
3. ¿La información es suficiente y se da antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio en los riesgos?
4. En caso de que los riesgos sean graves o muy graves, ¿se facilita la información por escrito?
5. ¿Tu empresa recibe la información de las empresas concurrentes sobre los riesgos de éstas?
6. En base a esta información, ¿da las instrucciones necesarias a los empresarios concurrentes sobre las medidas preventivas en función de los riesgos?
7. ¿Las instrucciones son suficientes, adecuadas y se da antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio en los riesgos?
8. En caso de que los riesgos sean graves o muy graves, ¿se facilitan las instrucciones por escrito?

9. ¿Tu empresa asume la iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación necesarios, antes del inicio de las actividades?
10. ¿Tu empresa te informa de los medios de coordinación adoptados?
11. ¿Tu empresa informa a cada trabajador de los medios de coordinación adoptados que repercuten en su puesto de trabajo?
12. Estos medios de coordinación, ¿son adecuados y pertinentes?
13. En el caso de designarse una o más personas para la coordinación de las actividades preventivas, ¿cuenta con la preparación, experiencia y formación adecuadas?
14. La persona o personas designadas para la coordinación, ¿son conocidas por los trabajadores para permitir su identificación?
15. ¿El empresario te consulta sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas?
16. ¿Acompañas a los inspectores de Trabajo en las visitas que realizan con motivo de la coordinación de actividades empresariales?
17. ¿Visitas el centro de trabajo y te comunicas con los delegados o trabajadores de las otras empresas?
18. ¿Realizáis reuniones conjuntas los comités de seguridad y salud, o los delegados de prevención, de las empresas concurrentes?
19. ¿Realizas propuestas para que el empresario adopte medidas preventivas para la coordinación?

...además, si tu empresa es principal

1. ¿Realiza el empresario una vigilancia del cumplimiento de la normativa por parte de las empresas contratistas o subcontratistas?
2. ¿Se asegura de que las empresas contratistas o subcontratistas han realizado las evaluaciones de riesgo y la planificación de la actividad preventiva y de que han facilitado a sus trabajadores la información y formación adecuadas?
3. ¿Comprueba que las empresas concurrentes han establecido los medios de coordinación necesarios?¹⁰².

¹⁰² AA.VV. “La protección de la salud de los trabajadores de contratas y subcontratas”, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS*, Septiembre de 2004, pág. 41.

ANEXO IX. Relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores (Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción).

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

QUINTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA.

AA.VV. “La protección de la salud de los trabajadores de contratas y subcontratas”, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS*, Septiembre de 2004.

AA.VV. (Coordinación: IZQUIERDO GARCÍA, M.A., MANCHEÑO POTENCIANO, M.C., MARTÍN BARRENO, A., MORÁN BARRERO, P.), “CAPÍTULO III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular (artículos 6, 7, 8, y 9)”, *Coordinación empresarial prevención de riesgos laborales*, Madrid (Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.), 2004.

AA.VV.: “Guía de coordinación empresarial”, *Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales de la Federación de Comercios de Navarra*.

AA.VV.: “Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, 30/05/2013.

AA.VV.: “Manual para el cumplimiento del RD 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades empresariales”, Fundación para la prevención de riesgos laborales.

AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, (Eola Ediciones), 2013.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos. II. Coordinación de actividades en empresas que comparten el mismo centro de trabajo” en AA.VV. (Directores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León)*, León (Eolas ediciones), 2004.

- “Capítulo II: Los intentos legislativos por cambiar la descorazonadora realidad preventiva en contratas y subcontratas” en AA.VV. (Director: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J., Coordinador: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, León (Junta de Castilla y León), 2007.

- “Cuestiones pendientes en la coordinación de la prevención de riesgos laborales y las diferentes unidades productivas” en AA.VV. *Prevención y dimensión de la empresa* (Junta de Castilla y León), 2008.

AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53.

BARRERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A., *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales*, Valladolid (Lex Nova), 1997.

DOCTOR SANCHEZ-MIGALLÓN, R.: “La coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales”, *Información laboral. Jurisprudencia*, núm. 13, 2007.

ESCUADERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, Madrid (Reus S.A.), 2009.

GARCÍA NINET, J.I.: “Obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en los supuestos de contratas y subcontratas. Consideraciones en torno al art. 24 (coordinación de actividades empresariales) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2000.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía para técnicos, empresarios y trabajadores*, León (Eolas ediciones), 2011.

IRANZO GARÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.: *NTP 918, Coordinación de actividades empresariales (I)*, 2011.

-*NTP 919, Coordinación de actividades empresariales (II)*, 2011

LÓPEZ BALAGUER, M.: *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2000.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Capítulo VIII: Seguridad y salud de los trabajadores autónomos en actividades productivas descentralizadas” en AA.VV. (Director: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Coordinador: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.) *La Prevención de Riesgos Laborales y las Nuevas Formas de Organización Empresarial y del Trabajo*, Junta de Castilla y León, 2007.

MIÑARRO YANINI, M.: *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2002.

NORES TORRES, L.E.: *El trabajo en contratas. La noción de “contrata de propia actividad”*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2004.

RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R. y BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: *La prevención de riesgos laborales en la temporalidad*, Granada (Comares S.L.), 2010.

SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Artículo 24” en AA.VV. (Coordinador: IGLESIAS CABERO, M.), *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*, Madrid (Civitas S.A), 1997.

VICENTE PALACIO, A.: *El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción. Obligaciones y responsabilidades*, Granada (Comares), 2008.

SEXTA PARTE: WEBGRAFÍA.

<http://www.librodeincidenciaselectronico.es/#!/colegios-profesionales/c205c>

<http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/coordinacion-de-actividades-empresariales> el 29/04/2015.

www.pcae.es