



COORDINACIÓN EMPRESARIAL

CCOO ***

comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es



**COORDINACIÓN
EMPRESARIAL**

Diciembre de 2013

Elabora: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

Edita: CCOO de Madrid

Depósito legal: M-34774-2013

**Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid
(2013 - 2016)**

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

Portada basada en el cartel: **¡Prevenid los accidentes! ¡Patrones! ¡Obreros!.**
Róna, Emy. Budapest (Hungría)1937

Diseño de Beatriz Palomo Fernández

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

• Introducción	5
• Aspectos a tener en cuenta	6
• Situaciones que nos podemos encontrar	7
Trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo	8
Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular	9
Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal	10
• Qué entendemos por Propia Actividad	12
• Posibles medios de coordinación a establecer	13
• ¿Quién puede ser coordinador de actividades preventivas?	15
• Derechos de los Representantes de los Trabajadores	16
• Cómo se coordina en el sector de la construcción	17
• El trabajador autónomo	18
• Por dónde empezar dentro de la empresa	19
• Propuestas de intervención sindical	22
• Negociación colectiva	23
• Ante cualquier duda, llámanos	26



Introducción

Cuando dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo, los riesgos laborales propios de la actividad de cada una de ellas pueden verse incrementados, bien por el defectuoso conocimiento por parte de algunas de ellas de las características estructurales e intrínsecas de un centro de trabajo que no le es habitual, bien por el desconocimiento de lo que están haciendo otras empresas, y en consecuencia por la indefensión ante los riesgos generados por otros, o bien por la interacción descontrolada de las diferentes actividades que se desarrollan en el centro.

Para lograr un adecuado control de este “plus” de riesgo se hace necesario el establecimiento de mecanismos de intercambio de información y coordinación de operaciones que permitan superar los riesgos señalados. Una correcta y eficaz coordinación de actividades empresariales tiene como fin la eliminación o disminución de los riesgos laborales que puedan aparecer en los trabajos que realicen conjuntamente las empresas contratistas y subcontratistas, etc.

Con el fin de conseguirlo aparece el RD 171/2004 cuya finalidad es desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y para ello nos plantea los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con este fin.

Este real decreto intentará reforzar la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, es decir, en la cada día más habitual situación en la que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Pero para ello, ofrece demasiada flexibilidad en su aplicación a las empresas, mediante la oferta de un abanico de posibilidades que, según el Real Decreto, “permitirá en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”.

Según lo establecido en el RD 171/2004, los objetivos de la coordinación empresarial son:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.





- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo.
- 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.

Aspectos a tener en cuenta

La coordinación empresarial debe darse siempre que exista concurrencia de empresas en un mismo **centro de trabajo**, y como tal se entiende “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

Este centro de trabajo tendrá siempre un **empresario titular**, que será la “persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo” sin necesidad de ser el propietario del mismo.

También nos podemos encontrar con la figura del **empresario principal**, que además de ser siempre el titular del centro, es “el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrolla en su propio centro de trabajo”.

Otros actores importantes a tener en cuenta son:

- **Contratista:** 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.
- **Subcontratista:** 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.

- **Coordinador de actividades preventivas:** figura regulada en el RD 171/2004 como uno de los medios de coordinación preferente para distintas situaciones de concurrencia de empresas en el mismo centro de trabajo.
- **Coordinador de seguridad y salud:** figura diferente a la anterior, regulada en el RD 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y designada por el promotor para llevar a cabo la coordinación en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra, si interviene más de un proyectista, o la coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra cuando intervenga más de una empresa o trabajadores autónomos.
- **Recurso preventivo:** trabajador designado o asignado con unos conocimientos, cualificación, experiencia y dotado con medios suficientes para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, regulado en el art. 32 bis de la LPRL y el art. 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

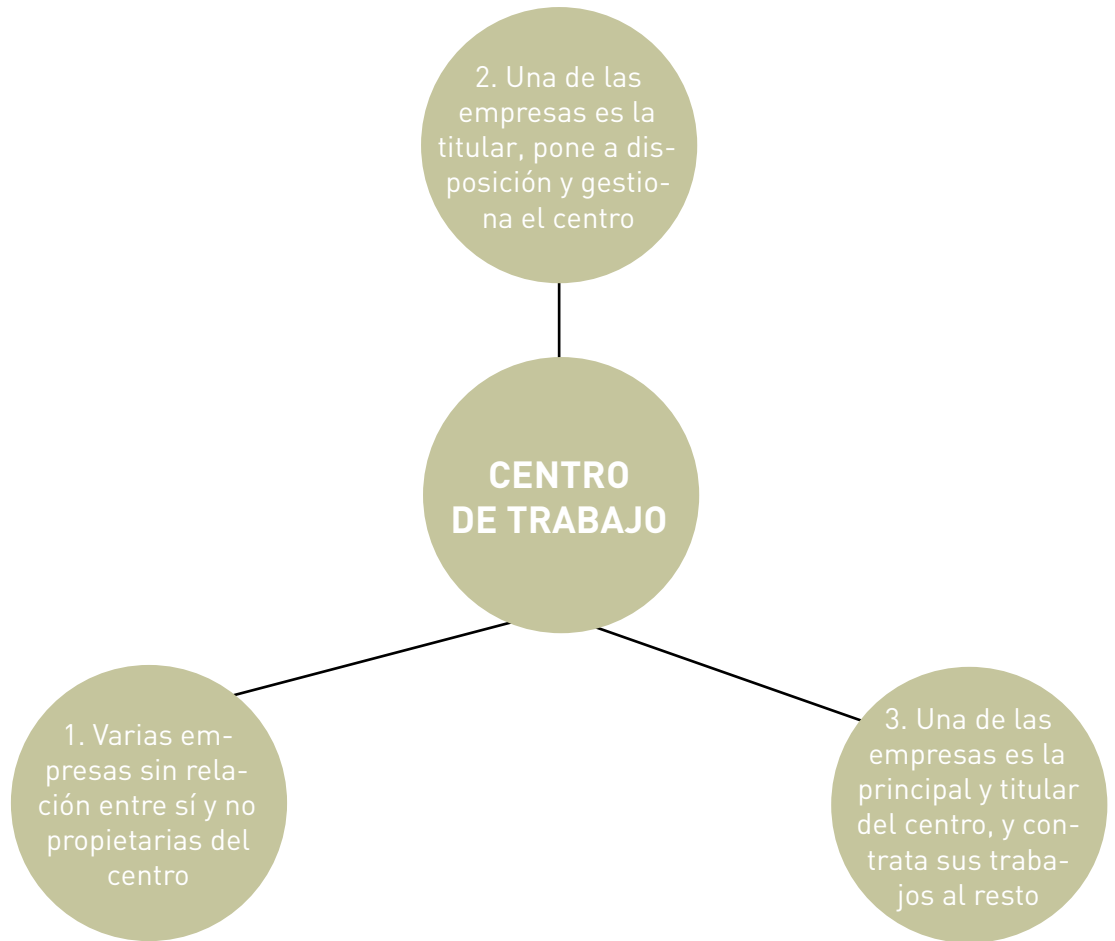
Otro concepto importante a tener en consideración es el de propia actividad, al que se dedicará un apartado más adelante para intentar aclararlo.

Por último, señalar que al hablar de concurrencia nos estamos refiriendo a cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas. Por tanto, se considera empresa concurrente a cada una de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que intervienen simultáneamente en el mismo centro de trabajo durante la ejecución de las actividades.

Situaciones que nos podemos encontrar

En la coordinación de actividades empresariales hay que tener presente que intervienen diferentes empresas, cada una de ellas con sus correspondientes obligaciones en función de la condición que ostenten o posición que ocupen en el proceso. Teniendo esto muy presente, analizamos las diferentes situaciones a tener en cuenta:





Trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo

Esta situación se da cuando el titular del centro de trabajo no tiene trabajadores en él, ni desarrolla actividad empresarial alguna en el mismo. Las empresas concurrentes ocupan el centro de un tercero y no tienen ninguna relación entre sí. Ejemplo sería el de los comercios que concurren en un centro comercial.

Todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, deben cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Debe existir una información recíproca de los riesgos específicos de las actividades que desarrollan en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas concurrentes. Esta información debe ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes. Si alguna de las empresas genera riesgos calificados como graves o muy graves, el intercambio de información deberá ser por escrito.

Esta información deberá ser tenida en cuenta por cada uno de los empresarios concurrentes en la elaboración de su Evaluación de Riesgos y en la Planificación de su actividad preventiva.

Por otro lado, toda situación de emergencia que surja en una empresa y que pueda afectar a la salud o seguridad de los trabajadores del resto de empresas debe comunicarse de inmediato.

Por último, cada empresario debe comunicar a sus trabajadores los riesgos a los que están expuestos derivados de la concurrencia empresarial.

Una vez intercambiada la información, los empresarios concurrentes deberán establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos que estimen oportunos y necesarios, teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, el número de trabajadores presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades.

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

Segunda situación que se nos puede plantear, y se pone de manifiesto cuando entre todas las empresas que concurren en un centro de trabajo y que tienen trabajadores en él, nos encontramos con una que es la titular del mismo, es decir, que pone a disposición y gestiona el centro de trabajo. Pensemos en una empresa que contrata para su centro la desinfección (actuación puntual) o la limpieza.





En este caso, le corresponde al empresario titular el deber de informar a los otros empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia a aplicar. Al igual que en la situación anterior, la información debe ser suficiente y se debe proporcionar antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo. Se facilitarán por escrito cuando los riesgos del centro de trabajo sean calificados de graves o muy graves.

Cuando el empresario titular haya recibido la información que las empresas concurrentes deben facilitarle dentro de su deber de cooperación, impartirá al resto de empresas instrucciones para la prevención de riesgos laborales y sobre qué hacer en caso de emergencia.

Por su parte, los empresarios concurrentes deben tener en cuenta la información recibida en su Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva y cumplir con las instrucciones impartidas por el empresario titular. A su vez, estas informaciones e instrucciones deben hacerlas llegar a sus trabajadores.

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

En este supuesto, nos encontramos con una empresa que contrata con otras la realización en su centro de trabajo de obras y servicios que corresponden a su propia actividad. Hay que tener en cuenta que dentro del concepto de empresa principal se incluye siempre el de empresa titular del centro de trabajo.

Lo importante de esta nueva situación es que la empresa principal debe vigilar que las empresas contratistas y subcontratistas cumplen con toda la normativa referente a prevención de riesgos laborales. En definitiva, la empresa principal es la responsable de la salud laboral de los trabajadores de sus contratas o subcontratas.

Para ello, el empresario principal debe exigir a las empresas contratista o subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, así como que han cumplido con su obligación de dar a sus trabajadores la formación e información necesaria para

desarrollar su trabajo de forma segura. También debe asegurarse de que dichas empresas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Si existiera subcontratación en cadena, la contratista exigirá estas acreditaciones a las subcontratistas para al final facilitárselas a la empresa principal.

CUADRO RESUMEN

Obligaciones a todas las empresas:

1. Informarse para coordinarse.
2. Incorporar esa información en las Evaluaciones de Riesgo y en la Planificación Preventiva.
3. Establecer medios de coordinación.

Derechos de los trabajadores:

1. Ser informados sobre los riesgos de la concurrencia que afectan a su trabajo.
2. Saber que medios de coordinación se han adoptado.

Derechos de los Delegados:

1. Saber cuando se concierne un contrato de prestación de obra o servicio.
2. Recibir información sobre los riesgos de la concurrencia.
3. Acceder a la información escrita intercambiada por los empresarios.
4. Conocer los medios de coordinación adoptados.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS ADICIONALES

Empresario Titular:

1. Informar de los riesgos inherentes del centro de trabajo.
2. Recibirá la información de las empresas concurrentes y transmitirá las instrucciones pertinentes a todas ellas.

Empresario Principal:

1. Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención por todas las contratistas y subcontratas.
2. Solicitar información escrita al resto de empresas, previa al inicio de las actividades, sobre el cumplimiento de las obligaciones existentes en materia de evaluación de riesgos, planificación preventiva y formación e información.
3. Asegurarse de que sus contratistas han establecido los medios de coordinación necesarios entre ellos.





Qué entendemos por “propia actividad”¹

En el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, en un intento de controlar los posibles riesgos sociales derivados de la subcontratación, se estableció que los empresarios que subcontrataran la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad respondían solidariamente con sus contratistas de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por éstos con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata.

Con la aplicación de este artículo fue tomando forma la definición jurisprudencial del concepto de “propia actividad”, que venía hablando de dos posibles interpretaciones:

1. **La actividad indispensable.** Es la que constituye el ciclo productivo de la empresa y todas aquellas necesarias para la organización del trabajo. De esta forma, se incluían como propias de la empresa principal las tareas complementarias del ciclo productivo.
2. La **actividad inherente.** Se considera actividad propia de la empresa solo la que se integra en el ciclo productivo de la empresa principal. Así, las tareas complementarias quedan excluidas del concepto de actividad principal.

Actualmente parece que los Tribunales de Justicia de lo Social se inclinan por la segunda opción, por lo que interpretan que sólo la actividad inherente al ciclo productivo es la que ha de considerarse actividad propia de la empresa principal.

Según sentencia del Tribunal Supremo de 24-11-1998, “solo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán propia actividad de ella”..., y nos encontramos ante una actividad propia cuando “de no haberse concertado ésta, las obras y servicios deberían realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial”.

Como puede observarse, este análisis no ofrece una solución para todas las situaciones posibles, por lo que será necesario analizar y discutir cada supuesto. Los Tribunales de Justicia en algunos de sus pronunciamientos nos proporcionan los siguientes ejemplos

¹ Extraído del libro de ISTAS, que resume la Guía de “Contratas y Subcontratas. Criterios para la actuación sindical”, editada por la CONC en 2003.

Es propia actividad:

- Empresa de distribución de electricidad que contrata con otra la labor de reparación de las líneas de alta tensión (STS 18-04-1992).
- Organismo público que utiliza los servicios de una empresa privada para la limpieza de sus locales (STS 04-04-1993).
- Ayuntamiento que contrata al exterior el servicio de ayuda a domicilio (STS 15-07-1996).
- RENFE contrata los trabajos de recepción de mercancías en origen (STSJ de Galicia 25-11-1998).
- Promotora de viviendas que contrata su construcción (STSJ de Extremadura 17-12-1997).

No es propia actividad:

- Centro de enseñanza que contrata el servicio de vigilancia.

Posibles medios de coordinación a establecer

La legislación específica sobre coordinación empresarial nos plantea una relación no exhaustiva de medios de coordinación, dejando abierta la posibilidad de que se establezca cualquier otro medio por parte de las empresas concurrentes, las negociaciones colectivas o las normativas específicas de determinados sectores.

Como norma general, saber que la iniciativa de establecer un medio de coordinación le corresponde al empresario titular del centro de trabajo que tenga trabajadores en él, o en su defecto, al empresario principal. Los medios establecidos deberán actualizarse cuando se vea que no resulten adecuados, y deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores de todas las empresas presentes en el centro de trabajo.





Ésta es la relación de medios de coordinación que establece la legislación:

- Intercambio de información entre las empresas concurrentes.
- Celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes, o en su defecto, de los empresarios con los delegados de prevención.
- La impartición de instrucciones.
- Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas. Este medio de coordinación será preferente cuando concurren al menos dos de las siguientes condiciones:
 - Cuando alguna de las empresas concurrentes realice actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
 - Cuando interactúen los diferentes riesgos de las diferentes empresas y sea difícil su control.
 - Cuando sean incompatibles varias actividades desde la perspectiva de la seguridad y salud.
 - Cuando la situación sea compleja por el número de empresas y trabajadores, por las características de las actividades o del centro de trabajo.

Pero el propio RD. 171/2004, en su artículo 13.3, exonera a la empresa principal y/o titular de esta obligación de designar a una o más personas encargadas de las actividades preventivas, siempre que existan razones técnicas u organizativas justificadas, dando la posibilidad de sustituirlo por cualquier otro medio de coordinación.

¿Quién puede ser coordinador de actividades preventivas?

Como ya se ha citado, la designación de las personas encargadas de la coordinación es responsabilidad del empresario principal, o del titular, y las personas designadas tienen que tener como mínimo la formación necesaria para desempeñar funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales (R.D. 39/1997) y deberán estar presentes en el centro de trabajo el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones.

Teniendo esto presente, pueden ser coordinadores de actividades preventivas:

- Uno o varios trabajadores designados, tanto por la empresa titular o por los demás empresarios concurrentes.
- Miembros del servicio de prevención propio o ajeno de la empresa titular o de las demás empresas concurrentes.
- Trabajadores de la empresa principal o de las demás empresas con conocimientos, cualificación y experiencia.
- Personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas.

La persona o personas encargadas de la coordinación deberán colaborar con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes en el centro de trabajo.

Sus funciones son realizar todas las actividades que aseguren la consecución de los objetivos de la coordinación y eliminar los riesgos que puedan surgir con motivo de la concurrencia empresarial. Además, es el canalizador del intercambio de información que deben tener las empresas presentes en el centro de trabajo.

Para la consecución de sus funciones, los encargados de la coordinación estarán facultados para:

- Conocer las informaciones intercambiadas entre las empresas y cualquier documento de carácter preventivo necesario para el desempeño de sus funciones.



- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas concurrentes instrucciones para hacer efectiva la coordinación.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

Derechos de los representantes de los trabajadores

Los derechos y facultades en materia de coordinación empresarial 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.

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de todas las empresas concurrentes en el centro de trabajo deben ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio, en los términos establecidos en los artículos 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1º. del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva se trata de que los trabajadores de la empresa principal sepan quién va a trabajar en su centro de trabajo, y los trabajadores de las contratadas o subcontratadas sepan para quién van a trabajar.

Ya en particular, y siempre en la medida en que repercuta en la salud y seguridad de los trabajadores que representan, los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de la empresa titular y/o principal del centro de trabajo, además, deben ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia de otras empresas, y estarán facultados para:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.

- Visitar el centro de trabajo y acceder a cualquier zona del mismo pudiéndose comunicar con los trabajadores o sus representantes de las demás empresas concurrentes.
- Realizar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud sobre adopción de medidas para la coordinación.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

Desde la aparición del RD 171/2004 se aprecia un avance importante, pues 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 mucho juego a los delegados de prevención de estas grandes empresas.

Es más, a nivel de acción sindical sería conveniente que estos delegados de prevención se presenten como tal a los trabajadores del resto de empresas que estén desarrollando alguna labor en su centro de trabajo, de forma que puedan acudir a ellos en caso de necesidad.

Por último, reseñar que la legislación establece la posibilidad de acordar la realización conjunta de reuniones de los distintos comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios y de los delegados de prevención de las empresas que carezcan de dicho comité. Pero dado que en el RD 171/2004 no se establece la obligatoriedad de estas reuniones, sería bueno que en el seno de cada empresa se luchara por regular estas reuniones y sus normas de funcionamiento.

Cómo se coordina en el sector de la construcción

Las obras de construcción, donde el fenómeno de la subcontratación está omnipresente, cuentan desde 1997 con una normativa específica que aborda la coordinación de actividades en las obras. Éste es el RD 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Por lo que, en cuanto a lo que se establece en el RD 171/2004, hay que tener en cuenta lo siguiente:





- La información que tiene que dar el empresario titular del centro de trabajo se entiende cumplida por el promotor de la obra a través de la realización del estudio de seguridad y salud o el estudio básico.
- Las instrucciones a dar a las empresas concurrentes se entienden cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.
- El deber de vigilancia del empresario principal le corresponde al contratista de la obra.
- Los medios de coordinación serán los establecidos en el RD 1627/1997, en la Disposición Adicional 14ª de la LPRL, así como todos los que puedan establecer las empresas concurrentes.

El trabajador autónomo

Recordemos lo que establece la legislación: el art. 24 de la Ley 31/1995 ya señala que “los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 de dicho artículo serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo”.

El trabajador autónomo debe participar y ser uno más en el establecimiento de los medios de coordinación, debiendo aceptar la acción coordinada que se establezca en el centro de trabajo

También, en la exposición de motivos del Real Decreto 171/2004 se establece que se tendrá en cuenta lo dispuesto en el apartado 5 del art. 24 de la Ley 31/1995, subrayando que los deberes de cooperación y de información afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

Por lo tanto, en base a lo anteriormente dicho, cuando trabajadores autónomos presten servicios en centros de trabajo en los que desarrollen actividades trabajadores de otra u varias empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad pro-

fesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, es deber del trabajador autónomo proporcionar a todos los empresarios concurrentes las informaciones relativas a los riesgos específicos de la actividad que desarrolla en el centro y que puedan implicar riesgos para los trabajadores de las demás empresas, o las comunicaciones sobre accidentes o situaciones de emergencia, así como que tenga en cuenta en su propia evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva la información recibida por el resto de sujetos concurrentes .

También, el trabajador autónomo debe participar en el establecimiento de los medios de coordinación y debe aceptar la acción coordinada que se hubiera establecido en el centro de trabajo, siguiendo las instrucciones e indicaciones que a tal efecto le hayan suministrado las personas designadas como coordinadores. Además, tendrá en cuenta la información recibida por parte del empresario titular del centro de trabajo a fin de tenerla presente a la hora de realizar su evaluación de riesgos y su correspondiente planificación preventiva.

Y, por último, recordar que las empresas que contraten con trabajadores autónomos 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 de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

Por dónde empezar dentro de la empresa

Recordemos lo que establece el artículo 16 de la Ley 31/1995, donde se hace referencia a la obligación de que todas las empresas dispongan de un plan de prevención de riesgos laborales que contenga la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.





Además, el art. 2.2 del Real Decreto 39/1997, al desarrollar el contenido del plan, hace alusión a los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales. Dentro de estos procedimientos, podemos situar el de coordinación de actividades empresariales.

Las empresas deben plasmar por escrito la secuencia de las acciones y trámites a seguir para coordinar las actividades empresariales dentro de su centro de trabajo. Analizando siempre dónde debe intervenir cada departamento de la empresa que tenga una función específica dentro de la coordinación empresarial.

A parte de las referencias legales, señalar que la elaboración de un procedimiento sobre la coordinación de actividades preventivas por parte de cada empresa ayuda a planificar cuidadosamente esta coordinación, evitando fallos frecuentes debidos a una escasa comunicación, así como las improvisaciones y los errores. Este procedimiento permitiría agilizar y asegurar el conocimiento y cumplimiento de todas las actuaciones que se deben llevar a cabo de acuerdo con el art. 24 de la LPRL, así como con el RD 171/2004 y, en definitiva, garantizar las medidas de prevención necesarias para todos los trabajadores de cualquier centro de trabajo en el que existan posibles interacciones e incompatibilidades de las actividades por parte de diversas empresas o trabajadores autónomos concurrentes, siempre que puedan generar riesgos para la seguridad y salud de cualquier trabajador que se encuentre presente.

Por lo tanto, cada empresa debe plasmar por escrito la secuencia de las acciones y trámites a seguir para coordinar las actividades empresariales dentro de su centro de trabajo. Para ello, se debería analizar dónde debe intervenir cada departamento de la empresa que tenga una función específica en la coordinación empresarial.

Por otra parte, deberá tener en cuenta tanto sus características y particularidades propias, como las del sector, actividades del centro, tamaño, organización de la prevención, sistema de gestión de prevención, etc. En definitiva, se trata de que redacte su propio procedimiento específico en materia de coordinación, en función de si actúa como empresa concurrente, empresario titular o principal.

Pero como normas generales, las actuaciones en materia de coordinación de actividades preventivas deben ir encaminadas a poderse integrar en el sistema de gestión preventiva de las empresas en todos los niveles y departamentos.

Debe comenzar por la Dirección para continuar hasta la base de la empresa, sólo así todos trabajarán con seguridad. A su vez, la planificación de los trabajos a realizar debe tener integrada la prevención en todas las áreas de trabajo.

Las empresas tendrían que centrarse en dos cuestiones importantes: el desarrollo de la figura del coordinador de actividades empresariales y el estudio de los planes de prevención específicos presentados por las empresas concurrentes.

El coordinador de actividades empresariales tendrá que asesorar al empresario en función de la información que ha recibido de las empresas concurrentes. Debe coordinar, centrar esfuerzos para una acción común, de forma que los contratistas integren en sus proyectos, de manera coherente, los principios de la acción preventiva desarrollados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Pero el problema principal, en la actualidad, es encontrarse con evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas que no cumplen con la función preventiva para los que fueron creados, pues son documentos redactados para cumplir con la legalidad, y no con el ánimo de integrar la prevención de riesgos. No deberían ser un simple documento que queda archivado, sino estructuras vivas que evolucionan en el tiempo. No pueden seguir siendo un “corta y pega”.

Con el fin de mejorar la coordinación de actividades entre las empresas contratistas, habría que:

- Exigir la presencia del responsable de seguridad de contrata en las reuniones de coordinación.
- Controlar la calidad de los planes de prevención presentados.
- Exigir condiciones mínimas de cumplimiento documental para desarrollar la actividad empresarial.
- Desarrollar actividades formativas adecuadas a cada puesto de trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales de los contratistas en las instalaciones.





Propuestas de intervención sindical

La realidad y la situación de la representación sindical en las empresas principales y las contratas es frecuente que sea desigual; incluso lo normal es encontrarnos en situaciones en las que no existe representación sindical en las contratas, o su capacidad de representación está muy limitada.

Por este motivo, es importante reflexionar sobre el papel que pueden desarrollar los delegados y delegadas de prevención de las empresas principales, ya que su actuación puede proyectar sus resultados no sólo sobre el colectivo que representan, sino también sobre los trabajadores y trabajadoras de otras empresas subsidiarias en las que no hay representación sindical.

Por todo lo dicho, lo que resulta ineludible es el deber de tutela de aquellos delegados respecto de las condiciones de trabajo de los trabajadores de contratas y subcontratas.

Específicamente, y en relación con la externalización de las actividades empresariales y la necesidad de coordinación empresarial, los delegados de prevención deben:

- Conocer la situación de la empresa, identificando las situaciones de contratación y subcontratación existentes así como las condiciones en que se desarrollan;
- Establecer líneas de coordinación con la representación sindical y con los delegados de prevención de las empresas que concurren en el centro de trabajo, y en su defecto, con trabajadores de estas empresas.
- Investigar la existencia de medios de coordinación y del cumplimiento del Real Decreto 171/2004 sobre coordinación empresarial;
- Impulsar desde la estructura sindical de la empresa titular o principal la posibilidad de constituir un comité de seguridad y salud interempresas;
- Impulsar la participación de los trabajadores autónomos;
- Exigir y ejercer los derechos de información establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Negociación colectiva

No se puede dudar de la importancia de la negociación colectiva en un tema como el de la prevención de riesgos laborales. Por un lado, por su función de regulación de las condiciones de trabajo en un ámbito concreto; por otro, porque el convenio colectivo es el instrumento adecuado para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud a las propias necesidades de su ámbito de aplicación, es decir, la empresa donde se negocie; y también, porque su duración temporal permite una actualización constante de las medidas preventivas en función de los cambios producidos en el modo productivo, las innovaciones tecnológicas o los nuevos riesgos emergentes.

En este contexto, resaltamos el papel importante que juega la negociación colectiva, concretamente en materia de coordinación empresarial. Ya la Disposición Adicional Segunda del RD 171/2004, expone: *“De conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este Real Decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes, sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas”*.

A pesar de ello, la realidad nos muestra lo poco que se ha avanzado en este campo, siendo muy escasa la plasmación en los convenios de la obligación de las empresas que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo de coordinar su actividad preventiva, y de vigilar la seguridad y la salud de los trabajadores adscritos a una contrata.

Los pocos convenios que regulan la coordinación de actividades empresariales normalmente parten de la premisa de que el obligado a cumplir lo dispuesto en el artículo 24 LPRL es el empresario en cuyos centros de trabajo se desarrolla la actividad laboral. Así, un importante número de convenios colectivos simplemente recogen una mera declaración de intenciones de la obligación de coordinación de actividades empresariales, y otros simplemente contienen una mención generalista de las obligaciones legales y reglamentarias, sin especificar ninguna medida concreta.

Como ejemplo de medidas que se deben incluir en las negociaciones colectivas de las empresas pueden estar:





- Aumentar la responsabilidad de control de la empresa que externaliza sobre sus empresas auxiliares.
- Mejorar los derechos de información y participación de la representación sindical.
- Integrar en el ámbito funcional del Convenio Colectivo otras actividades conexas a la empresa principal.
- Establecer pautas de coordinación entre la representación sindical de la empresa principal y de la contratista.
- Incluir a los trabajadores de contratas y subcontratas en los planes de prevención de la empresa principal.
- Pactar cláusulas de subrogación (es posible hacerlo cuando la empresa principal y la contratista están bajo un mismo convenio).
- Establecer mecanismos para mejorar la coordinación en materia de seguridad y salud, referidos especialmente a aspectos como la información de los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y la subcontratación de obras y servicios, y el fomento de las medidas de prevención y protección aplicables.
- Profundizar y concretar las medidas de coordinación.
- La negociación colectiva puede y debe potenciar que las empresas principales en los procesos de contratación y subcontratación exija a las auxiliares la acreditación del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud.
- Potenciar la creación de la figura del coordinador de actividades preventivas.
- Impulsar la contratación de personas dedicadas a coordinar las actividades preventivas (evitando subcontratar la coordinación).
- Evitar la subcontratación a otras empresas más pequeñas de las tareas y trabajos que implican los riesgos más altos.
- Promover acuerdos de coordinación entre la empresa principal y las contratistas.

- Pactar garantías laborales para los trabajadores autónomos dependientes, en el sector o la empresa donde prestan sus servicios: duración y distribución de la jornada, permisos, salud laboral y prevención de riesgos, requisitos para la modificación de condiciones de trabajo y preavisos para la rescisión del contrato mercantil.

En el caso de las Administraciones Públicas debemos:

- Asegurar que la empresa adjudicataria no pueda subcontratar a su vez con una tercera.
- Garantizar que en los concursos para la ejecución de obras y servicios se prime en los pliegos de condiciones el empleo estable, el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los menores índices de siniestralidad.
- Asegurar que se establezcan garantías de subrogación entre las empresas adjudicatarias cuando la Administración cambia de contrata.
- Evitar la aparición de nuevas empresas de servicios y su pretensión de regirse por convenios colectivos propios y al margen de la regulación de las ETTs.





Ante cualquier duda, llámanos

Secretaría de Salud Laboral CC00-Madrid

C/ Pedro Unanue, 14
28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 (ext. 5212)
E-mail: slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

Comisiones Obreras de Madrid

Calle Lope de Vega, 38. 28014 Madrid
Tfno: 91 536 52 36/5180
Web: www.ccoomadrid.es

Secretaría Salud Laboral

Equipo de Asesoramiento Técnico-Sindical CC00 Madrid
Calle Pedro Unanue 14 (local). 28045 Madrid
Tfno: 91 536 52 12 ext 5212
E-mail: slmadrid@usmr.ccoo.es
Web: saludlaboralmadrid.es

Federaciones Regionales

Lope de Vega, 38
Madrid 28014

Federación de Servicios Privados (FSP)

Tfno: 91 536 53 93
ogutierrez@usmr.ccoo.es

Agroalimentaria

Tfno: 91 536 51 52
slaboral.alimentacion@usmr.ccoo.es

Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

Tfno: 91 536 51 47
evadelape@fecoht.coo.es

Servicios a la Ciudadanía (FSC)

Tfno: 91 536 51 40

tsanjuan@usmr.ccoo.es

Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

Tfno: 91 536 53 78

victorgarcia@fecoma.ccoo.es

Enseñanza (FREM)

Tfno: 91 536 51 06

rpalazon@usmr.ccoo.es

Industria

Tfno: 91 536 52 70

rmarquez@industria.ccoo.es

Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

Tfno: 91 536 51 92

rarribas@comfia.ccoo.es

Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

Tfno: 91 536 53 85

epuchau@usmr.ccoo.es

Sanidad

Tfno: 91 536 51 88

cyela@usmr.ccoo.es

Uniones Comarcales

Henares

Vía Complutense 19, 28807 Alcalá de Henares

Tfno: 91 280 06 56

jcrejano@usmr.ccoo.es

Sierra de Guadarrama

Pardo Santallana 44, 28400 Villalba

Tfno: 91 850 60 48

jguadarrama@usmr.ccoo.es

Norte

Avd. Valdelaparra 106, 28100 Alcobendas

Tfno: 91 662 61 08

jvfernandez@usmr.ccoo.es





Oeste

Badajoz 35, 28931 Móstoles
Tfno: 91 646 05 50
ccoomostoles@usmr.ccoo.es

Sur

San José de Calasanz 22, 28902 Getafe
Tfno: 91 681 28 59
ccoogetafe@usmr.ccoo.es

Las Vegas

Carrera de Andalucía 45, 28300 Aranjuez
Tfno: 91 891 40 93
fchaves@usmr.ccoo.es

Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

C/ Fernandez de la Hoz, 12. 28010 Madrid
Tfno: 91 702 80 66
Web: www.ccoo.es

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

C/General Cabrera, 21. 28020 Madrid
Tfno: 91 449 10 40
Web: www.istas.net

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

c/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Web: www.insht.es

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Calle Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid
Tfno: 900 713 123
Web: www.madrid.org

Inspección Provincial de Trabajo

Calle Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid
Tfno: 91 363 56 00
Web: www.empleo.gob.es/itss

Equipo de Asesoramiento en Salud laboral CCOO Madrid

C/ Pedro Unanue, 14
Teléfono: 915365212 Ext.5212
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro