



APUNTES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

COORDINACIÓN EMPRESARIAL



La externalización de actividades, como forma de organización de las empresas, se ha convertido en una práctica cada vez más generalizada, como consecuencia de la cual en la mayoría de las empresas conviven trabajadores pertenecientes a diferentes empresas. Esta situación hace más compleja la organización de la actividad en la empresa y provoca una descoordinación importante en todos los niveles de la gestión de la prevención, provocando que los trabajadores externos tengan más probabilidades de sufrir accidentes.

El Real Decreto 171/2004 tiene la finalidad de 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 las actividades empresariales y los medios que deben establecerse.

Este Real Decreto intenta reforzar la seguridad y la 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 de que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Sin embargo, 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".

El objetivo de este documento es informar e interpretar los diferentes aspectos legislativos con el fin de impulsar la coordinación preventiva contemplada en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para las empresas que compartan el mismo centro de trabajo, así como la de proporcionar herramientas para que la coordinación sea eficaz.



DESARROLLO NORMATIVO DEL ARTÍCULO 24 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SOBRE LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL

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 artículo 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.

Definiciones (artículo 2)

Para poder entender bien el contenido del RD 171/2004 hay que tener claro las definiciones que nos plantea en su artículo 2.

La coordinación empresarial debe producirse 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 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.

Por último, nos encontramos con la figura del empresario principal, el cual, además de ser 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".

Aparece en esta definición un concepto complicado, el de propia actividad, al que más adelante se dedica un apartado especial para intentar aclararlo.

CAPÍTULO II. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo (artículos 4 y 5)

Es la primera situación que nos plantea el RD 171/2004, y se da cuando el titular del centro de trabajo no tiene trabajadores en él ni desarrolla



actividad empresarial alguna en el mismo. Basta con la mera concurrencia física de las actividades laborales, sin necesidad de que exista relación contractual o jurídica alguna entre las distintas empresas, para que se produzca este supuesto. Las empresas concurrentes ocupan el centro de trabajo de un tercero y no tienen relación alguna entre sí. Un 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 a la seguridad de los trabajadores del resto de empresas, debe comunicarse de inmediato.

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

Una vez se haya intercambiado 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.

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)

Esta segunda situación que nos plantea el RD 171/2004 se pone de manifiesto cuando entre todas las empresas que concurren en un centro de trabajo y tienen trabajadores en el mismo, una de ellas es la titular; es decir 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, 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 a éstas instrucciones para procurar que se instauren las medidas necesarias de 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 deben hacer llegar estas informaciones e instrucciones a sus trabajadores.

CAPÍTULO IV. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal (artículo 10)

Este último caso que nos plantea el RD 171/2004 se pone de manifiesto cuando nos encontramos con una empresa que contrata con otras la realización en su centro de trabajo de obras y servicios que corresponden a su actividad propia. Es importante tener en cuenta que dentro del concepto de empresa principal se incluye siempre el de empresa titular del centro de trabajo.

Se trata del supuesto clásico y se exige que exista una relación jurídica entre la empresa principal y la contratista, si bien a partir de esa primera relación se puede desarrollar una cadena de subcontrataciones, en la cual la contratista a su vez es empresa principal con respecto a otra u otras, y así sucesivamente.

Aquí aparece una nueva definición, la de propia actividad, que sería bueno tener clara para la comprensión del tema que nos ocupa y que analizaremos más adelante.

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 la prevención de riesgos laborales. En definitiva, las obligaciones de la empresa principal no solamente se refieren a los trabajadores de su contratista directa, sino a los de todas aquellas empresas que se hallen en la cadena de subcontratación.

Para ello el empresario principal debe exigir a las empresas contratistas 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 necesarias 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.

Concepto de "propia actividad" ¹

El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, en un intento de controlar los posibles riesgos sociales derivados de la subcontratación, establece que los empresarios que subcontrataran la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad responderían 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 ha ido tomando cuerpo 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 aquéllas 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 únicamente la que se integra en el ciclo productivo de la empresa principal. Así, las tareas complementarias quedan excluidas del concepto de actividad principal.

Actualmente 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 ha de considerarse actividad propia de la empresa principal.

Según sentencia del Tribunal Supremo de 24-11-1998, "sólo 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 de la publicación de la CONC "Contratas y subcontratas". Criterios para la Actuación sindical. 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.

CAPÍTULO V. Medios de coordinación (artículos 11, 12, 13 y 14)

El Real Decreto 171/2004 nos plantea una relación no exhaustiva de medios de coordinación, dejando abierta la posibilidad de que se establezca cualquier otro por parte de las empresas concurrentes, las negociaciones colectivas o las normativas específicas de determinados sectores.

La iniciativa de establecer un medio de coordinación 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.

La relación de medios de coordinación descritos es:

- 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.
- 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:
 - Que alguna de las empresas concurrentes realice actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
 - Que 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.
 - Que 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 la obligación de designar a una o más personas encargadas de las actividades preventivas si existen razones técnicas u organizativas justificadas, dando la posibilidad de sustituirlas por cualquier otro medio de coordinación.

Designación de personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

La designación de las personas encargadas de la coordinación es responsabilidad del empresario principal, o del titular, y las personas designadas han de tener como mínimo la formación necesaria para desempeñar funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales y deberán estar presentes en el centro de trabajo el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones.

Pueden ser coordinadores de actividades preventivas:

- Uno o varios trabajadores designados, tanto por la empresa titular como 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.

CAPÍTULO VI. Derechos de los representantes de los trabajadores (artículos 15 y 16)

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 de 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 de que los trabajadores de las contratatas o subcontratatas sepan para quién van a trabajar.



Además de la obligación general de consulta establecida en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención, o los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular y/o principal del centro de trabajo, deberán ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia de otras empresas, cuando ello repercute en la salud y en la seguridad de los trabajadores que representan. 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.

En este ámbito se aprecia un avance importante: 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 de estas grandes empresas.

Por último, en este capítulo se 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. 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.

Disposición Adicional Primera. Aplicación en el sector de la construcción

Las obras de construcción son lugares donde el fenómeno de la subcontratación está omnipresente y cuentan desde 1997 con una normativa específica que aborda la coordinación de actividades en las obras: el RD 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y recientemente la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.



En cuanto a lo establecido en el RD 171/2004, hay que atender a 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 del 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 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.

SEGURIDAD EN LOS PRODUCTOS PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA PRINCIPAL A TRABAJADORES DE OTRAS EMPRESAS

Existe otro supuesto que, estando reflejado en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha quedado fuera de la regulación del RD 171/2004; es el caso de una subcontratación en la que la empresa principal proporcione a las contratistas y subcontratistas maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles con los que deban operar sus trabajadores. Consiste en que una empresa contrata a otra para que efectúe trabajos con los productos proporcionados por la primera, los cuales han de ser utilizados por los trabajadores de la contrata y fuera del centro de trabajo de la principal.

En este caso se exige a la empresa principal el cumplimiento de las mismas obligaciones que tiene para con su plantilla, consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Adoptar las medidas necesarias para que las máquinas, útiles y demás equipos de trabajo, así como las materias primas y otros productos que se ponen a disposición de los trabajadores de las contratas y subcontratas, puedan ser utilizados y manipulados sin riesgo para su seguridad y salud.
2. Recabar de los fabricantes, importadores y suministradores de dichos productos la información necesaria para que la utilización y la manipulación de los mismos se efectúe en condiciones de seguridad.



3. Transmitir la información anterior a los trabajadores de las contratadas que hayan de utilizar y manipular los citados productos.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN SINDICAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Desde CCOO consideramos necesario reforzar el papel de los trabajadores, especialmente a través de sus representantes, participando en la gestión de la prevención y exigiendo sus derechos.

El papel que pueden jugar los delegados y delegadas de las empresas principales es muy importante. No podemos olvidar que en las empresas contratadas o subcontratadas la capacidad de su representación sindical (cuando existe) está muy limitada, por lo que resulta ineludible el deber de tutela de aquellos delegados con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores de contratadas y subcontratadas.

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.
- 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

A través de la negociación colectiva se pueden mejorar aquellas situaciones no suficientemente contempladas en la norma, se pueden buscar soluciones a situaciones concretas y es el instrumento idóneo para alcanzar una mayor cohesión en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la misma empresa. Algunas ideas:



- Poner límites a la libertad empresarial de subcontratar, como por ejemplo prohibiendo la subcontratación en trabajos de carácter permanente y la subcontratación de segundo grado; establecer requisitos o prioridades para las empresas contratistas en relación con el grado de estabilidad de sus plantillas y con la prevención de riesgos laborales.
- 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 ETT.