

ÚLTIMOS TÍTULOS

- El Corredor del Henares. Una realidad con futuro. ¿Es posible la comarcalización?
- Las evaluaciones de riesgos laborales en Madrid. Análisis, deficiencias y propuestas
- Estatuto de los Trabajadores. Actualizado julio 2002
- Las relaciones laborales en España desde la Constitución hasta nuestros días (1978-2003)
- Cincuenta años de vida laboral, salario y cálculo de la pensión de jubilación
- Aproximación sociocultural al empleo protegido: los centros especiales de empleo
- La comunicación en el ámbito sociolaboral (3ª edición)
- Rentas básicas y nuevo contrato social
- Recuperación del lobo en la sierra del Guadarrama y su entorno
- Exposición laboral a agentes cancerígenos y mutágenos
- Legislación básica en Prevención de Riesgos Laborales
- Jóvenes y acción colectiva
- Documentos aprobados 8º Congreso Regional CC.OO. - Madrid

La externalización de actividades, como forma de organización de las empresas, es una práctica cada vez más generalizada, por lo que en la mayoría de los centros de trabajo conviven trabajadores de diferentes empresas incluidos autónomos y de ETT. 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, haciendo que los trabajadores externos tengan más probabilidades de sufrir accidentes.

Existen datos que demuestran esta relación, y que alertan de cómo la descentralización productiva conlleva más precariedad laboral, más temporalidad, y más siniestralidad, generando desigualdades importantes en las condiciones de trabajo.

La necesidad de intervención se hace más evidente si consideramos además que los trabajadores de las contratas y subcontratas tienen niveles de precariedad muy altos, mayores según aumenta la distancia de su empresa respecto a la principal en la cadena de subcontratación.

Para CO.OO. de Madrid la prevención es una prioridad sindical que vuelve a concretarse una vez más en la publicación que presentamos y que tiene dos objetivos claros: en primer lugar impulsar la coordinación empresarial en las empresas que comparten el mismo centro de trabajo y en segundo lugar fomentar la participación de los trabajadores y sus representantes en las condiciones de las actividades empresariales.


unión sindical de madrid región
www.madrid.ccoo.es


FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



La Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid tiene como objetivo prioritario la mejora de las condiciones de vida y trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad. En este marco de actuación, la prevención de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales adquiere en estos momentos una especial relevancia.

En las empresas de la Comunidad de Madrid la externalización de actividades es una práctica habitual; como media cada centro de trabajo visitado tiene 10,3 contratas y/o subcontratas, llegándose en algunos casos a las 100 en un mismo centro de trabajo, y sin embargo solamente en un 23,5 por ciento se han establecido al menos alguna de las medidas de coordinación necesarias.

Cambiar esta tendencia es una necesidad y una prioridad sindical, y para ello contamos con instrumentos legislativos que hay que potenciar como es el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece los mecanismos de coordinación y de intercambio de información necesarios para la coordinación de actividades empresariales, objetivo principal de este estudio y de esta publicación.

Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales



Secretaría de Salud Laboral

C/ Lope de Vega, 38 - 5ª. 28014 Madrid
slmadrid@usmr.ccoo.es

© Foto portada: Fran Lorente

- Primera edición:** Diciembre de 2004
- Promueve:** Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.
- Dirige:** Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid
- Coordinación y redacción:** Miguel Ángel Izquierdo García
M^a del Carmen Mancheño Potenciano
Alberto Martín Barreno
Purificación Morán Barrero
- Trabajo de Campo:** Azucena Rodríguez Fernández
Alberto Martín Barreno
Purificación Morán Barrero
- Colabora:** Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
- Depósito Legal:** M-2936-2005

Agradecimientos

*A todas las federaciones, ya que sin su colaboración
hubiera sido imposible la visita a las empresas
y la realización de este trabajo.*

*A todos los delegados y delegadas de prevención
que han participado en la realización de este trabajo
permitiendo y facilitando el trabajo de los técnicos*

SUMARIO

Pág

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
APROXIMACIÓN A LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA	11
Contratas y subcontratas	15
Algunas consecuencias de la descentralización productiva	20
DESARROLLO NORMATIVO DEL ARTÍCULO 24 DE LA LPRL	25
RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y COORDINACIÓN	
DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	39
Objetivos del estudio	39
Contenido y métodos	41
Resultados	47
Descripción general de las empresas del sector industria y servicios	48
Análisis según sector de actividad	66
Sector de la construcción	74
Análisis según tamaño de empresa	80
Análisis según federación de rama	94
CONCLUSIONES	109
PROPUESTAS	117
ANEXOS	123
Cuestionario sobre coordinación empresarial	125
Cuestionario sobre coordinación empresarial en la construcción	133
Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	141
Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	143

Presentación

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 buena parte de la actividad propia de la empresa se traslada hacia otras empresas contratadas o subcontratadas, convirtiéndose en una estrategia empresarial de flexibilización y de competitividad basada tanto en la reducción de los costes como de los derechos laborales.

Con frecuencia esta situación implica que las empresas subcontratan los trabajos y las tareas que implican los riesgos más altos, produciéndose la subcontratación no solamente de la actividad sino también del riesgo, trasladando los más peligrosos hacia empresas mucho más frágiles en cuanto a organización y recursos preventivos. Si tenemos en cuenta que en esta traslación del riesgo se realiza una absoluta dejación de funciones de cualquier coordinación en materia preventiva, nos encontramos con que la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa distinta de la suya queda seriamente desprotegida.

Este nuevo escenario ha generado la necesidad de establecer algunos mecanismos de coordinación y de intercambio de información que se han establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales. Este real decreto constituye una herramienta útil para la labor de los delegados de prevención con respecto a la actividad que desarrollan otras empresas dentro de su centro de trabajo, ya que les confiere unos derechos de información y participación muy necesarios para su intervención sindical en el control de los riesgos.

Pero nuestra experiencia es muy clara, la publicación oficial de un reglamento ayuda pero no cambia las realidades. Se hace necesario el trabajo sindical en las empresas, siendo especialmente importante el papel que juegan los delegados y delegadas de las empresas principales. 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 aquellos delegados de tutelar las condiciones de trabajo de los trabajadores de contratas y subcontratas.

No obstante se hace imprescindible la regulación de la subcontratación y que se pongan límites a la misma, iniciativa que desde nuestro sindicato ha liderado la federación de FECOMA y que parece que puede materializarse muy pronto.

Los datos presentados no dejan lugar a dudas: en todas las empresas visitadas en Madrid nos encontramos con la externalización de alguna actividad, ya sea la principal o cualquier otra. Como media cada centro de trabajo visitado tiene 10,33 contratas y/o subcontratas, llegándose en algunos casos a las 100 en un mismo centro de trabajo, y solamente en un 23,9 por ciento se han establecido al menos alguno de los medios de coordinación necesarios.

Desde CC.OO. de Madrid nos gustaría animar a todos a no olvidar esta realidad, a trabajar en todos los sectores y en todas las empresas para que no existan trabajadores de diferente rango y para conseguir, al menos, que los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas, los autónomos y los de las empresas de trabajo temporal tengan en nuestro sindicato, en nuestros delegados y delegadas unos aliados fuertes y capaces de defender en todo momento sus problemas cotidianos y sus intereses generales.

FCO. JAVIER LÓPEZ MARTÍN
Secretario General de CC.OO.-Madrid

Introducción

«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» (...).

Así comienza el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La complejidad que entrañaba aplicar dicho artículo llevó al legislador, de acuerdo con los agentes sociales, a su desarrollo normativo, el cual está contenido en el Real Decreto 171/2004, de 20 de enero.

Uno de los factores que más influencia negativa tienen para preservar al trabajador frente al accidente laboral es, en nuestra opinión, la **externalización de actividades** sin ningún tipo de control. La externalización es una práctica generalizada con el objetivo principal de aumentar el beneficio y reducir costes –con la pretensión añadida de constreñir los derechos laborales y de representación sindical– y se halla extendida en la mayoría de las grandes empresas, por lo que en un mismo centro realizan funciones trabajadores de empresas diferentes, incluyendo ETT, autónomos y empresas de servicios.

Hoy conocemos que la externalización hace más difícil la organización del trabajo, provocando descoordinación a todos los niveles en la gestión de la prevención y exponiendo a los trabajadores a una mayor probabilidad de sufrir accidentes. También existen datos de cómo la descentralización productiva conlleva más precariedad laboral, más temporalidad, más siniestralidad y empeora ostensiblemente las condiciones de trabajo.

CC.OO. de Madrid pretendemos con este estudio sobre «Coordinación empresarial y prevención de riesgos laborales» conocer esta realidad para evitar en lo posible sus aspectos más negativos. Al mismo, tiempo poder contribuir

mediante su conocimiento y difusión a la búsqueda de soluciones para atajar la siniestralidad que se produce en los centros de trabajo compartidos por varias empresas, pues –como refleja el Análisis Cualitativo de la Mortalidad por Accidente de Trabajo en España de 2002, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo– «merece la pena comentar la mayor incidencia de las causas ligadas a la **organización del trabajo** en los accidentes ocurridos en otros centros de trabajo, lo que permite sospechar de la existencia de problemas de coordinación de actividades».

Se conoce dónde se producen más accidentes y las causas, con mayúsculas, que los provocan; también se conoce la dificultad para determinar las responsabilidades en procesos que se dilatan en el tiempo. Estas situaciones son muy comunes en grandes obras, donde operan varias empresas al mismo tiempo. Por eso CC.OO. nos hemos fijado como objetivo, al realizar este estudio, llegar al fondo del problema para que las soluciones que se aporten vayan lo más adaptadas que sea posible al conocimiento de lo que realmente sucede.

Quiero agradecer a toda la organización de CC.OO. de Madrid en el ámbito de la salud laboral su colaboración y su participación en este estudio y en especial: a los delegados y delegadas de prevención y a los responsables de Salud Laboral de Federaciones Regionales y Uniones Comarcales, sin cuyo esfuerzo y comprensión no habría sido posible realizarlo; también al equipo de técnicos que lo han desarrollado: Carmen, Azucena, Puri, Manolo, Alberto y Miguel Ángel, quienes han puesto todo su esfuerzo y sus conocimientos, aun en situaciones adversas de incompreensión, para sacarlo adelante.

Para la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid es muy importante que la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales continúe apoyando nuestras actuaciones y cuantos proyectos de características similares realicen otras organizaciones, ya que fruto de esos apoyos son los estudios y trabajos con los que modestamente pretendemos contribuir a mejorar día a día la salud de todos los trabajadores y trabajadoras.

CARMELO PLAZA BAONZA
Secretario de Salud Laboral

Aproximación a la descentralización productiva

Entre los cambios importantes que se han producido en la organización del trabajo en los últimos años, la descentralización productiva ha sido el que mayor impacto ha tenido en las empresas, especialmente en las medianas y grandes. Las nuevas formas de organizar el trabajo, que se derivan de una descentralización productiva, implican cambios en la ordenación de las actividades de trabajo que repercuten directamente en la seguridad y la salud de los trabajadores.

La descentralización productiva engloba un conjunto de técnicas caracterizadas, básicamente, por:

- a) La contratación de otras empresas para que realicen actividades que hasta ese momento eran realizadas por la propia empresa o que forman parte de alguna de las fases del proceso productivo.
- b) El establecimiento de unos procedimientos de producción basados en la flexibilidad de los procesos de fabricación, de las tecnologías y, sobre manera, de las relaciones de trabajo.

Una consecuencia inmediata de la aplicación de estas técnicas es el desencadenamiento de una atomización de empresas con apenas capaci-

dad para ejercer un mínimo dominio en el proceso productivo en el que se integran, apareciendo otras muchas pequeñas y medianas empresas que se encargan de desarrollar las actividades que no interesan realizar ni a la matriz ni a sus filiales.

En los últimos años se está produciendo el paso, cada vez más generalizado, de una relación de empleo que suponía un vínculo laboral de tipo «patrón-trabajador» en el marco de una empresa determinada a la utilización de sistemas contractuales de descentralización productiva, por los cuales las empresas optan por desplazar determinadas actividades a otras empresas o personas individuales (autónomos), produciéndose el fenómeno de la externalización que se materializa en contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal y autónomos o falsos autónomos.

Según datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo¹, en el 21 por ciento de los centros de trabajo hay trabajadores externos con los que la empresa no guarda una relación laboral. En concreto y en la Comunidad de Madrid no existen datos oficiales sobre esta realidad, aunque sí podemos estimar que más de 700.000 trabajadores en la Comunidad de Madrid realizan su trabajo en empresas subcontratadas, lo que supone un 30 por ciento sobre la población ocupada total. Además podemos afirmar que, junto con Cataluña, Madrid es la comunidad autónoma donde se produce una mayor concentración de la contratación a través de ETT.

Los objetivos que desde la perspectiva empresarial se plantean con la descentralización productiva son fundamentalmente de carácter económico y organizativo. Desde el punto de vista económico se busca reducir los costes y desde el punto de vista organizativo se persigue, fundamentalmente, conseguir la flexibilidad técnico-productiva necesaria para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda. Las empresas utilizan esta prác-

¹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2001.

tica como mecanismo para absorber las variaciones que experimente en las necesidades de producción o de desarrollo de determinadas tareas. En este caso la subcontratación actuaría como un colchón que permitiría asumir los aumentos sufridos en la carga de trabajo a desarrollar de la actividad correspondiente, incrementando de esa forma la flexibilidad productiva de la empresa.

Habría también que añadir un tercer y cuarto objetivo de carácter político, que buscarían contrarrestar y debilitar la capacidad de control sindical, y sacar de la empresa principal los procesos más perjudiciales para la salud y el medio ambiente, como consecuencia del endurecimiento normativo en ambas materias.

En la mayoría de los casos, la descentralización productiva surge de la negativa o de la incapacidad de las empresas para invertir en innovación tecnológica y en mejorar la calidad de las relaciones laborales, convirtiéndose en una estrategia empresarial de flexibilización y de competitividad basada en la reducción tanto de los costes como de los derechos laborales.

Actualmente podemos distinguir dos tipos de externalización dentro de las empresas: la externalización de las actividades que no son parte de su actividad productiva, o son actividades auxiliares, tales como seguridad, limpieza, mantenimiento, y la externalización de las actividades que sí forman parte de la actividad principal que lleva a cabo la empresa.

En el primer caso nos encontramos con una situación en la que en el mismo centro de trabajo realizan su actividad un número indeterminado de trabajadores, dependientes de diferentes empresas, entre las que no existe relación alguna. Estos trabajadores comparten los riesgos derivados de su actividad con otros que a su vez generan otros riesgos.

Se trata de una subcontratación de actividades tales como limpieza, seguridad, mantenimiento, puestos que antes eran ocupados por personal de plantilla de la empresa y que ahora los desarrollan contratadas. En estos casos, al compartir un mismo centro de trabajo personal de varias empre-

sas, con riesgos distintos, y que interactúan, se hace especialmente necesaria la labor de coordinación en materia de prevención.

En el caso de la externalización de las actividades propias de la actividad productiva se pueden dar varias circunstancias:

Una primera se daría cuando la actividad externalizada se realiza en otro lugar de trabajo, distinto al centro en el que se realizaba inicialmente, por una empresa distinta. En estos casos la empresa principal suele encomendar a esta segunda empresa labores que conllevan unos riesgos inherentes a la propia tarea, para cuyo control habría que tomar medidas de prevención que le parecen costosas o que por alguna otra razón no le interesa abordar. Esto es lo que se viene denominando «externalización del riesgo», situación que no está regulada por el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A lo largo de las visitas efectuadas para la realización de este estudio hemos podido constatar cómo en aquellas empresas en las que los delegados de CC.OO. han propuesto a la dirección la toma de medidas para eliminar riesgos especialmente graves para la salud de los trabajadores, tales como la adaptación de cabinas de pintura adecuadas para realizar los trabajos sin riesgos, sistemas de extracción adecuados para eliminar humos tóxicos, etc., la dirección de la empresa decide evitarse el problema subcontratando estos trabajos.

Todo ello repercute, de forma evidente, en la eliminación de puestos de trabajo estables y con derechos en la empresa principal y en la creación de empresas pequeñas alrededor de aquéllas, en las que no existe representación sindical y la salud laboral es algo que ni se plantea.

Otra circunstancia se produce cuando la externalización de actividades se sigue realizando dentro de la empresa, pero por otras que no son las que realizan la actividad principal, supuesto claramente contemplado en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre coordinación empresarial.

En el caso de las empresas de trabajo temporal, y a raíz de la publicación de la Ley 29/1999, se ha observado una estabilización del ritmo de crecimiento del sector, pero la proliferación de empresas de servicios en el mercado laboral en sustitución de este modelo de gestión de la temporalidad hace pensar que la actividad que venía desarrollándose a través de ETT ahora se canalice a través de subcontratas.

Aunque las obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de la ETT como de la empresa usuaria, están claramente delimitadas, lo que en realidad nos encontramos es un cumplimiento meramente formal de lo establecido en la norma. Como consecuencia, y aunque no podemos dar datos específicos, los accidentes de trabajo en la rama de actividad donde se encuadran las ETT han tenido un elevado crecimiento, que en Madrid y para el año 2002 se cifra en 15.934 de los 74.944 accidentes con baja existentes en el sector «Servicios».

Contratas y subcontratas

Desde el punto de vista organizativo y empresarial, hablamos de una contrata o subcontrata cuando un empresario principal, en lugar de realizar determinadas tareas o fases productivas con medios propios, lo hace a través de medios externos, descentralizando la producción; así una empresa (contratista o empresa principal) confía a otra (subcontratista o empresa auxiliar) el procedimiento de ejecutar para ella, según unas determinadas indicaciones preestablecidas (diseño, planos y/o especificaciones), una parte de la producción (fabricación de partes, piezas, conjuntos o subconjuntos del producto, o realización de fases de la producción) o de los servicios para ser incorporados al producto final.

La descentralización se produce contratando la realización de una parte del proceso productivo con otra empresa, la cual debe aportar su propia organización y trabajadores.

Se calcula que actualmente en los sectores industriales europeos se externaliza el 60-70 por ciento del valor añadido de la producción industrial, y este porcentaje sigue aumentando.

Finalmente, en la práctica empresarial se produce, como sabemos, el encadenamiento de contratas y subcontratas: una empresa principal contrata a una empresa auxiliar, que a su vez contrata, en este caso subcontrata, a otra u otras empresas para que realicen una parte del servicio, y así sucesivamente.

Un exponente de la implantación de estas fórmulas de contratación y subcontratación es el dato ofrecido por Mercader², según el cual «en las obras del Metro Sur de Madrid se registraron más de cien contratos».

A esto hay que añadir que frecuentemente las empresas subcontratan los trabajos y las tareas que implican los riesgos más altos, produciéndose la subcontratación no solamente de la actividad sino también del riesgo y trasladando los más peligrosos hacia empresas mucho más frágiles en cuanto a organización y recursos preventivos.

Además, el incumplimiento de las responsabilidades empresariales es mucho mayor en las subcontratas y sobre los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas recae una mayor presión productiva, la cual inevitablemente va en detrimento de sus condiciones de trabajo.

Hay que tener en cuenta que los trabajadores de las contratas y subcontratas tienen niveles de precariedad muy altos, y son mayores según aumenta la distancia de su empresa respecto a la principal en la cadena de subcontratación, pues la empresa principal reduce su responsabilidad con los trabajadores (reduce su propia plantilla) y se diluye en la cadena de subcontratación.

Actualmente en nuestro país la subcontratación no tiene regulación legal específica. La única normativa que existe es la siguiente:

² Jesús Mercader Uguina. Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria y letrado del Tribunal Constitucional. Ponencia sobre «Trabajo, siniestralidad laboral y formación».

1. ARTÍCULO 42 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, limitado a los empresarios que contraten o subcontraten obras o servicios correspondientes a su propia actividad, quedando excluida de garantía la contratación de obra o servicio que no sea de su propia actividad, estableciendo lo siguiente:

- Obligación de comprobar que el contratista está al corriente de pago con la Seguridad Social.
- Responsabilidad solidaria del empresario principal, solamente referida a las obligaciones de naturaleza salarial (no se refiere a las indemnizaciones).
- Obligación de informar a los trabajadores del contratista de la identidad de la empresa principal.
- Obligación de informar a los representantes de sus propios trabajadores de los datos de la contrata y de las medidas previstas para la coordinación de la prevención de riesgos laborales.
- La empresa contratista también debe informar a los representantes de sus trabajadores sobre los mismos extremos.

2. EL ARTÍCULO 64 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, cuya redacción es anterior a la del artículo 42, se limita a enumerar, entre las competencias de los representantes de los trabajadores, el derecho a recibir información «de los supuestos de subcontratación».

3. LA LEY 54/2003, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, contiene algunas medidas relacionadas con el fenómeno de la subcontratación, como la presencia de recursos preventivos en las situaciones de mayor peligrosidad y la modificación del plan de prevención enfocándolo a facilitar la integración de la prevención.

4. REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarro-

lla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Este conjunto de normas es insuficiente para solucionar los graves problemas que se derivan de la subcontratación, ya que son medidas ambiguas y con muy pocos resultados en la práctica, por lo que consideramos absolutamente necesario abordar el tema a través de una ley que regule el marco jurídico de la subcontratación y dé soluciones y garantice la prestación de medidas adecuadas de seguridad y salud.

Existe una teoría económica, denominada de la dualidad o de la segmentación en el mercado, según la cual el mercado está fragmentado en dos: uno, el de los buenos empleos y, otro, el de los malos empleos.

El mercado de trabajo primario tendría las siguientes connotaciones:

- seguridad y jerarquización en los puestos de trabajo;
- empleos intensivos en tecnología y capital;
- altos niveles salariales;
- requerimiento de un elevado nivel formativo.

Por otro lado el mercado de trabajo secundario se caracteriza por sus empleos de mala calidad:

- empleos precarios e inestables;
- salarios bajos;
- deficiente grado de formación;
- escasas o nulas posibilidades de ascenso profesional;
- los empleos se ubican en actividades productivas en el factor trabajo y no en el factor capital.

Dentro de este grupo incluiríamos el trabajo realizado por las contratistas y subcontratistas dentro de las empresas.

Existe un núcleo de trabajadores dentro de la empresa que tendrían una estabilidad en el empleo, en definitiva: empleo con derechos, y alrededor del mismo existe una plantilla flotante variable según las necesidades de la producción en cada momento. Este segundo grupo de trabajadores puede tener una relación laboral directa con la empresa a través de contratos por obra o servicio de duración determinada, o puede estar contratado a través de una empresa de trabajo temporal o simplemente puede que no tenga algún tipo de relación con la empresa principal, salvo la participación en un mismo proceso de producción; o sea, una subcontrata.

En cualquiera de los casos el trabajo que desempeñan estos trabajadores suele ser o atender a unos determinados picos de trabajo o desarrollar labores de especial riesgo que la empresa principal ha externalizado. Por otro lado, al tratarse de trabajadores con poca cualificación y falta de formación en los riesgos de su puesto de trabajo, la probabilidad de que sufran un accidente laboral se incrementa con respecto a los trabajadores estables.

Mención especial merece el caso de la subcontratación en el sector de la construcción. La realidad que encontramos en la Comunidad de Madrid es que existen un número muy pequeño de grandes empresas constructoras, las cuales controlan casi la totalidad de la actividad y subcontratan las grandes obras que consiguen de la administración o por su actividad comercial privada, con una lista interminable de empresas subcontratistas, de manera que las condiciones laborales y de seguridad se van viendo mermadas a medida que la cadena de subcontratación va descendiendo, con las consecuencias en términos de siniestralidad laboral que conlleva.

Los falsos autónomos, que hace un par de décadas tenían una importancia relevante, se han convertido hoy en empresarios de empresas fantasmas que duran justo el tiempo que dura la obra que han subcontratado y que desaparecen sin dejar rastro cuando llegan los problemas, para volver a nacer con otra identidad cuando contraten otra obra.

Estas empresas se caracterizan por la precariedad de los contratos de

sus trabajadores, la existencia de ritmos de trabajo acelerados –en su mayoría destajistas– y por la inexistencia de formación en materia de prevención de quienes allí desarrollan sus tareas.

Algunas consecuencias de la descentralización productiva

Las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la descentralización productiva, en tanto que implican cambios en la ordenación de las actividades de trabajo, tienen una repercusión directa en la seguridad y en la salud de los trabajadores.

La presencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo lugar, obedeciendo a instrucciones de trabajo de distintos encargados, puede ser en sí misma una fuente de peligro o de incremento del nivel de riesgo de los existentes, ya sea como consecuencia de las interferencias de las actividades de los distintos actores o de la incompatibilidad de procesos que se realizan por unos y otros en las mismas áreas de trabajo o sus proximidades. Además, la externalización de las actividades productivas a menudo acarrea la realización de las tareas con apremio de tiempo, factor de riesgo determinante de muchos de los accidentes sufridos por los operarios de las contratas y las subcontratas, así como por los trabajadores autónomos. Un ejemplo: en las operaciones de logística asignadas a una empresa externa, que ha tenido que competir con otras para adjudicarse el contrato del transporte y almacenamiento de los productos terminados, no es extraño que los conductores de las carretillas elevadoras y de otros vehículos estén presionados para circular a una velocidad superior a la establecida en las normas legales o en las instrucciones internas³.

Las manifestaciones más evidentes del deterioro de las condiciones de trabajo provocadas por la descentralización del trabajo son:

³ Antonio Blasco Mayor. «Las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la descentralización productiva. Incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores». *Prevención, Trabajo y Salud* nº 18 2002.

- la concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo lugar conlleva la aparición de complejos modos de organización formal e informal, que dificultan de forma importante la participación y las actividades de control que deben desarrollar los representantes de los trabajadores;
- la presencia de trabajadores de diferentes empresas y, por lo tanto, con convenios de aplicación y condiciones laborales también diferentes provoca una importante fragmentación de las plantillas, así como una representación sindical diferenciada que muy pocas veces se coordinan y que condicionan una disminución de los derechos laborales y sindicales;
- dificultad manifiesta para la cohesión entre los trabajadores de la empresa principal y los de las empresas subcontratadas, que se traslada también a las representaciones sindicales;
- en el campo de la prevención de riesgos laborales, la generalización de los procesos de subcontratación está provocando graves repercusiones que se visualizan fácilmente en los datos sobre accidentes de trabajo.

Estadísticamente se constata⁴ que en la mayoría de las ocasiones los índices de siniestralidad de las contratadas superan a los de las empresas para las que trabajan. Estos altos índices son debidos a aspectos como: temporalidad de los trabajos, falta de información y formación tanto sobre los riesgos de su profesión como de los específicos de los de las empresas para las cuales trabajan, desconocimiento e incumplimiento de normas internas, falta de control efectivo, etc.

El catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria y letrado del Tribunal Constitucional, Jesús Mercader Uguina, manifestó en los cursos de verano de dicha universidad que el «fenómeno de la contratación y subcontratación de empresas constituye uno de los elementos que más inciden en la siniestralidad laboral,

⁴ Nota Técnica de Prevención 564: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contratadas.

junto a la precariedad en el trabajo», y afirmó igualmente que «según datos referentes a la Comunidad Autónoma de Madrid, un 98 por ciento de los accidentes laborales se deben a estas situaciones de descentralización en materia de prevención de riesgos».

Aun sin tener datos oficiales sobre la incidencia de la subcontratación en la siniestralidad, sí podemos afirmar que, según nuestra experiencia, el 95 por ciento de los accidentes graves en el sector de la construcción se producen en las subcontratas.

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 conviven trabajadores pertenecientes a diferentes empresas. Esta situación hace más compleja la organización de la actividad y provoca una descoordinación importante en todos los niveles de la gestión de la prevención, haciendo que los trabajadores externos tengan más probabilidades de sufrir accidentes.

Existen ya datos que nos demuestran esta relación y que nos alertan de cómo la descentralización productiva conlleva más precariedad laboral con más temporalidad, más accidentes y más desigualdad en las condiciones laborales de los empleados que están en un mismo centro de trabajo.

Este nuevo escenario ha generado la necesidad de establecer algunos mecanismos que ayuden a contrarrestar los efectos negativos de la descentralización mediante el establecimiento de mecanismos de coordinación y de intercambio de información. Estos mecanismos se han establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, cuyo objeto —expresamente escrito en la exposición de motivos— es el de establecer las disposiciones mínimas que los diferentes empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo habrán de poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades empresariales y, por tanto,

para que esta concurrencia no repercuta en la seguridad y en la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes.

Este real decreto constituye una herramienta útil para la labor de los delegados de prevención con respecto a la actividad que desarrollan otras empresas dentro de su centro de trabajo, ya que les confiere unos derechos de información y participación muy necesarios para su intervención sindical en el control de los riesgos. No obstante, se hace necesario que se regule por ley la subcontratación y se pongan límites a la misma, ya que de esta manera se vería reducido de manera sustancial el número de empresas subcontratistas que intervienen en un mismo lugar de trabajo.

Desarrollo normativo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la coordinación empresarial

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 en la 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».

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, que, 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 acti-

vidad, 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 ninguna relación 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 seguridad de los trabajadores del resto de empresas, debe de comunicarse de inmediato.

Por último, cada empresario ha de comunicar a sus trabajadores los riesgos derivados de la concurrencia empresarial a los 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, sí 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 respecto de 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 cumplan 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»⁵

En el artículo 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.

⁵ Extraído de la publicación de la CONC *Contratas y subcontratas. Criterios para la Actuación sindical*. 2003.

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 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 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:

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:

- 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 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 contratas o subcontratas 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 repercuta en la salud y 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, cuentan desde 1997 con una normativa específica que aborda la coordinación de actividades en las obras: RD 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En cuanto a lo establecido 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 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 contratas que hayan de utilizar y manipular los citados productos.

Resultados del Estudio sobre descentralización productiva y coordinación de actividades empresariales

Objetivos del estudio

La necesidad de reforzar la seguridad y la salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo (esto es, en los casos cada día más habituales de que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo) es evidente; la fragmentación empresarial y de las relaciones laborales que surge de la externalización de actividades supone, en demasiadas ocasiones, una externalización también de los riesgos y unas peores condiciones de trabajo en las empresas contratadas y subcontratadas.

En este sentido, desde la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid nos hemos planteado la necesidad de realizar un trabajo directo con nuestros delegados y delegadas de prevención a través de la realización de una campaña sobre la descentralización productiva y la necesidad de la coordinación empresarial.

El estudio tiene varios objetivos generales:

1. 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 en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

2. Impulsar la aplicación concreta de la norma en los aspectos referentes a las empresas de trabajo temporal y empresas usuarias referidos a sus deberes de formación y vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos y de las condiciones de ejecución del trabajo, respectivamente.

3. Fomentar la participación de los trabajadores y de sus representantes en la coordinación de las actividades empresariales.

4. Impulsar la coordinación de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas vinculadas a la empresa principal.

Como elementos intermedios en la consecución de estos objetivos nos hemos planteado conseguir múltiples objetivos específicos:

- Sensibilizar a los trabajadores y especialmente a sus representantes sobre la necesidad de controlar e impulsar la coordinación de actividades.
- Proporcionar los materiales necesarios que sirvan de herramienta para conocer e interpretar la realidad que rodea las diferentes formas de descentralización.
- Impulsar la identificación de situaciones donde exista o pueda existir una descoordinación de actividades empresariales.
- Conocer el grado de cumplimiento de la legislación aplicable y concretamente los artículos 24 y 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales y el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal

- Impulsar la aplicación de la legislación vigente, y específicamente en los aspectos de consulta, participación, formación e información de los trabajadores.
- Sensibilizar a los representantes de los trabajadores de la empresa principal respecto de la necesidad de coordinación y tutela de los trabajadores de contratas, subcontratas, ETT y autónomos.
- Conocer la distribución y características por sectores de actividad de las diferentes modalidades de externalización de actividades.
- Proponer y establecer mejoras en el marco de actuación del proyecto.

Contenidos y método

Según datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁶, en el 21 por ciento de los centros de trabajo hay trabajadores externos con los que la empresa no guarda una relación laboral. En concreto, y en la Comunidad de Madrid, no existen datos oficiales sobre esta realidad, aunque sí podemos estimar que más de 700.000 trabajadores en la Comunidad de Madrid realizan su trabajo en empresas subcontratadas, lo que supone un 30 por ciento sobre la población ocupada total. Además podemos afirmar que junto con Cataluña, Madrid es la comunidad autónoma donde se produce una mayor concentración de la contratación a través de ETT.

El hecho de que no existan datos fiables sobre el número de trabajadores incluidos en las situaciones descritas hace imposible a priori poder hacer una estimación de la población a la que nos dirigimos y por tanto hacer una muestra representativa.

Así, nos planteamos llegar al mayor número posible de empresas sin poder especificar a priori a cuántas, y de igual modo tampoco podemos

⁶ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2001.

excluir a ningún sector de actividad, puesto que, aunque prácticamente en todos los sectores se va a dar esta situación, hay sectores donde la externalización es una práctica más generalizada, como es el de construcción.

Para aumentar la eficacia y poder llegar al mayor número posible de empresas, además de estudiar las situaciones de externalización de actividades detectadas por los representantes de los trabajadores, se ha realizado una búsqueda activa a través de la propia estructura sindical, especialmente de los responsables de las federaciones de rama y de las uniones comarcales.

Como método de investigación cualitativa hemos utilizado una encuesta, basada en las obligaciones que establece el Real Decreto 171/2004, sobre coordinación empresarial, y el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Asimismo, se han incorporado diferentes variables para conocer la distribución y las características de la externalización de actividades y sus diferentes modalidades.

Además, y en aras de conseguir una mayor accesibilidad a la información necesaria, hemos desarrollado nuestras actividades en aquellas empresas en las que tenemos representación sindical.

El procedimiento de trabajo utilizado se estructura en varias fases:

1. En primer lugar hemos realizado una revisión bibliográfica exhaustiva que nos ha permitido recopilar toda la información actualizada y necesaria sobre los procesos de descentralización productiva y sus características, así como de la legislación aplicable.

2. Se ha elaborado y distribuido material gráfico con indicaciones básicas que permiten –fundamentalmente a los delegados de prevención– la identificación de situaciones de externalización de actividades, que sirvan de base para su investigación y consecuente actuación preventiva. Este material contiene información clara y concreta sobre qué es la descentra-

lización productiva, sus consecuencias en términos de prevención de riesgos laborales y la legislación aplicable.

3. Se han realizado tres jornadas formativas específicas sobre los contenidos del proyecto, dirigidas a los representantes de los trabajadores y especialmente a los delegados de prevención, para favorecer su sensibilización y participación activa en la búsqueda de las situaciones de externalización de actividades y la investigación de las condiciones en que éstas se producen.

4. Se han elaborado dos cuestionarios, uno dirigido específicamente al sector de la construcción y otro al resto de sectores. En ambos casos los contenidos van orientados a conocer y describir de forma sencilla y concreta las características de las situaciones de externalización encontradas, así como el grado de cumplimiento de la legislación aplicable.

5. Una vez concluida la elaboración de los cuestionarios se han sometido a un proceso de pilotaje en un total de 15 empresas, que nos ha permitido ajustarlos, básicamente, modificar la redacción y el orden de las preguntas, definir la forma de trabajo en la práctica, estimar el tiempo que supone la realización del cuestionario e identificar aspectos cuya calidad debía ser especialmente controlada.

6. Concluido el pilotaje se confeccionaron definitivamente los cuestionarios (ANEXO I).

Las variables estudiadas han sido:

A) **Relativas a la empresa**

- Sector y rama de actividad de la empresa.
- Federación a la que pertenece.
- Tamaño de la empresa.
- Modalidad de servicio de prevención adoptado por la empresa.

B) **Relativas a los delegados de prevención**

- Número de delegados de prevención existentes y número de delegados de prevención de CC.OO.
- Antigüedad como delegado de prevención.
- Formación impartida por CC.OO.

C) **Relativas a la externalización de actividades**

- Actividades externalizadas y niveles de subcontratación existentes.
- Fórmulas elegidas para la externalización.
- Número de empresas contratadas o subcontratadas existentes.

D) **Relativas a la coordinación empresarial**

Las variables relativas a la coordinación empresarial son diferentes si nos dirigimos al sector de la construcción que al resto de sectores de actividad, ya que la legislación aplicable es también diferente.

En el sector de construcción las variables referidas a la coordinación empresarial son:

- Medios de coordinación existentes con el resto de empresas concurrentes.
- Coincidencia del coordinador de actividades empresariales con el coordinador de seguridad y salud.
- Accesibilidad de la persona encargada de la coordinación.
- Obligaciones empresariales respecto de los derechos de los trabajadores en la concurrencia de otras empresas: información previa a la subcontratación, consulta sobre la organización del trabajo, información y posibilidad de acompañar a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas, información de los trabajadores sobre los riesgos derivados

de la concurrencia de actividades empresariales, posibilidad de realizar visitas a todo el centro de trabajo, posibilidad de comunicación con los representantes de los trabajadores de las demás empresas concurrentes, capacidad de proponer reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, toma en consideración de las propuestas realizadas en materia de coordinación.

- Existencia de algún medio de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas concurrentes.
- Existencia de plan de emergencia y evacuación y participación de las demás empresas presentes.
- Realización del Estudio de Seguridad y Salud en la fase de proyecto y del Plan de Seguridad y Salud y accesibilidad que el representante de los trabajadores tiene a estos planes, así como capacidad de proponer sugerencias.
- Contenidos del Plan de Seguridad y Salud en referencia a los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo.
- Información de las empresas concurrentes sobre su planificación de la prevención.
- Existencia de recursos preventivos presentes en la obra de cada una de las subcontratas.

En el sector de industria y servicios las variables referidas a la coordinación empresarial son:

- Situación de partida presente en el centro de trabajo.
- Medios de coordinación existentes con el resto de empresas concurrentes.
- Existencia de situaciones que hagan preferente la designación de personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

- Existencia de personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas, accesibilidad y persona en la que recae.

- Obligaciones empresariales respecto de los derechos de los trabajadores en la concurrencia de otras empresas: información previa a la subcontratación, consulta sobre la organización del trabajo, información y posibilidad de acompañar a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas, información de los trabajadores sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales, posibilidad de realizar visitas a todo el centro de trabajo, posibilidad de comunicación con los representantes de los trabajadores de las demás empresas concurrentes, capacidad de proponer reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, toma en consideración de las propuestas realizadas en materia de coordinación.

- Existencia de algún medio de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas concurrentes.

- Existencia de plan de emergencia y evacuación y participación de las demás empresas presentes.

- Evaluación de Riesgos y Planificación de la Prevención que contemple los riesgos derivados de la presencia de otras empresas.

- Información de las empresas concurrentes sobre su planificación de la prevención.

E) **Relativas a las empresas de trabajo temporal**

- Empresas que han contratado trabajadores de ETT.

- Aspectos tenidos en cuenta en la contratación de ETT: evaluación previa, por la empresa principal, de los riesgos del puesto de trabajo concertado, finalidad con la que se hace la contratación, ocupación de puestos de peligrosidad especial, existencia de despidos improcedentes y no

cubiertos en los doce meses anteriores a la contratación, información sobre la contratación de trabajadores de ETT, sus riesgos, formación e información recibida...

7. Investigación de las situaciones de externalización identificadas por los representantes de los trabajadores, los delegados de prevención o la federación. Tras conocer la realidad concreta se ha realizado el asesoramiento y el seguimiento necesarios para fomentar la coordinación tanto de las actividades empresariales como de los distintos representantes de los trabajadores. Igualmente se fomenta la «tutela» de los representantes de los trabajadores de la empresa principal respecto de los trabajadores de contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal o autónomos.

8. Realización de encuestas en el mayor número posible de empresas, dirigiéndonos especialmente a aquellos sectores donde se haya identificado mayor presencia de externalización de actividades.

9. Creación de una base de datos y tratamiento estadístico de la misma mediante el programa SPSS.

10. Elaboración de resultados y conclusiones.

Resultados

Se han visitado un total de 150 empresas: 142 corresponden al sector de industria y servicios, y 8 al de la construcción. Dada la peculiaridad del sector de la construcción tanto en la legislación específica con la que cuentan como en el número de contratas y subcontratas que comparten centro de trabajo, analizaremos el sector en un apartado específico, para no distorsionar los datos globales del estudio.

Descripción general de las empresas del sector de industria y servicios

De las 142 empresas visitadas nos encontramos con que en todas ellas se ha externalizado alguna actividad, ya sea la actividad principal o cualquier otra. Como media cada centro de trabajo visitado tiene 10,33 contrataciones y/o subcontratas, llegando en algunos casos a las 100.

La actividad principal se ha externalizado en 92 empresas, lo que supone el 64,8 por ciento del total de la muestra. En la mayoría de las empresas donde se ha externalizado parte de la actividad principal, el nivel de externalización (la cadena de subcontratación) es de uno, es decir, no existen empresas o intermediarios que a su vez subcontraten dicha actividad. Solamente se han encontrado 2 niveles en 6 empresas y 3 o más en 19.

Tabla 1: Externalización de la actividad principal y niveles

	Frecuencia	Porcentaje
Una	67	47,2
Dos	6	4,2
Tres o más	19	13,4
No se ha externalizado	50	35,2
Total	142	100,0

Con referencia a la externalización de actividades que no se corresponden con la actividad principal, la limpieza, la seguridad y el mantenimiento de instalaciones han sido, por este orden, las que más se han externalizado. La limpieza en un total de 124 empresas, lo que supone el 89 por ciento; la seguridad en 100 empresas, 72,5 por ciento y el mantenimiento de instalaciones en 76 empresas: el 55,1 por ciento. El resto de actividades externalizadas oscilan desde el 40,6 por ciento del mantenimiento de equi-

pos, hasta el 1,4 por ciento de las actividades desarrolladas por los agentes comerciales.

Tabla 2: Actividades externalizadas

	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	100	72,5
Limpieza	124	89,9
Administración	11	8,0
Transporte	44	31,9
Logística	23	16,7
Mantenimiento instalaciones	76	55,1
Mantenimiento equipos	56	40,6
Cátering	38	27,5
Jardinería	37	26,8
Servicios informáticos	24	17,4
Mensajería	27	19,6
Telemárketing	4	2,9
Comerciales	2	1,4
Azafatas	7	5,1
Recepción	10	7,2
Consultoría	11	8,0

En cuanto a los niveles de subcontratación de estas actividades externalizadas, ocurre lo mismo que cuando se subcontrata parte de la actividad principal: la cadena de subcontratación se reduce, en la mayoría de los casos, a un nivel. Los datos detallados de los niveles de subcontratación de cada una de las actividades externalizadas son los que refleja la tabla siguiente:

Tabla 3: Niveles de subcontratación

	Frecuencia	Uno	Dos	Tres o más
Seguridad	100	99	1	-
Limpieza	124	120	4	-
Administración	11	11	-	-
Transporte	44	43	1	-
Logística	23	21	1	1
Mantenimiento instalaciones	76	70	2	4
Mantenimiento equipos	56	54	2	-
Cátering	38	37	1	-
Jardinería	37	37	-	-
Servicios informáticos	24	24	-	-
Mensajería	27	27	-	-
Telemarketing	4	4	-	-
Comerciales	2	2	-	-
Azafatas	7	7	-	-
Recepción	10	10	-	-
Consultoría	11	11	-	-

La fórmula mayoritariamente elegida para la externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra, es la de contratas y subcontratas: 140 casos del total, lo que supone el 98,6 por ciento, seguida por los trabajadores autónomos (58 casos, el 40,8 por ciento) y por trabajadores de empresas de trabajo temporal (48 casos, lo que supone el 33,8 por ciento), mientras que la externalización derivada a otra empresa es la fórmula menos utilizada.

La mayoría de las empresas optan por 2 o más fórmulas diferentes para externalizar sus actividades y sólo el 30,3 por ciento han adoptado una única forma.

Tabla 4: Fórmula elegida para la externalización

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajador autónomo	58	40,8
ETT	48	33,8
Contratas y subcontratas	140	98,6
Derivado a otra empresa	39	27,5

Los sectores de actividad más visitados son, por este orden: fabricación de productos metálicos, transporte y comercio y hostelería

Tabla 5: Empresas visitadas por sector de actividad

	Frecuencia	Porcentaje
Alimentación	5	3,5
Artes gráficas	4	2,8
Comercio y hostelería	10	7,0
Enseñanza	1	0,7
Fabricación de productos metálicos	33	23,2
Laboratorios farmacéuticos	1	0,7
Limpieza viaria	2	1,4
Madera	2	1,4
Plásticos	4	2,8
Talleres de automoción	3	2,1
Transportes	17	12,0
Vidrio	3	2,1
Otros	44	31,0
Total	142	100,0

La distribución de las empresas visitadas por federaciones de rama aparece en la siguiente tabla:

Tabla 6: Distribución de empresas visitadas por federaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Minerometalúrgica	41	28,9
Comunicación y Transporte	31	21,8
FITEQA	17	12,0
Administración Pública	15	10,6
Comercio y Hostelería	10	7,0
COMFIA	9	6,3
Sanidad	7	4,9
Alimentación	5	3,5
Actividades Diversas	4	2,8
Construcción y Madera	2	1,4
Enseñanza	1	0,7
Total	142	100,0

Según el tamaño, las empresas visitadas se distribuyen conforme a las siguientes frecuencias: más de la mitad corresponden a empresas de tamaño medio (de 50 a 500 trabajadores), 45 corresponden a empresas grandes (más de 501 trabajadores) y sólo 15 corresponden a empresas pequeñas (6 a 49 trabajadores).

Tabla 7: Empresas visitadas según tamaño de empresa

	Frecuencia	Porcentaje
6 a 49 trabajadores	15	10,6
50 a 500 trabajadores	82	57,7
Más de 501 trabajadores	45	31,7
Total	142	100,0

Respecto a la representación sindical, los derechos de participación y consulta que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los trabajadores se ejercen a través de los delegados de prevención. Éstos tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y constituye un elemento prioritario para la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas y para la protección de la salud de los trabajadores. En concreto, y en el caso que nos ocupa, ejercen una labor imprescindible para prevenir y controlar los riesgos derivados de la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, fomentando la creación de una coordinación empresarial eficaz.

En un gran porcentaje de las empresas visitadas la representación que tiene CC.OO. es mayoritaria, concretamente en 99 empresas, lo que supone un 69,7 por ciento del total; en 28 CC.OO. es minoritaria (19,7 por ciento) y en 15 (10,6 por ciento del total) la representación de delegados de prevención está en igualdad con otras fuerzas sindicales.

Tabla 8: Representación de CC.OO.

	Frecuencia	Porcentaje
Mayoritarios	99	69,7
Minoritarios	28	19,7
Igualitarios	15	10,6
Total	142	100,0

La formación sindical específica en materia de salud laboral de los delegados de prevención es un aspecto que para CC.OO. resulta de vital importancia. La formación que imparte CC.OO. en esta materia no es únicamente un curso de formación con un número determinado de horas, sino que es más bien un proceso formativo que comienza con los aspectos más básicos relativos a la LPRL y sus reglamentos de desarrollo, continúa con el aprendizaje de una metodología de intervención sindical para participar en la gestión de la prevención en la empresa, especialmente en la evaluación de

riesgos y planes de prevención, y termina con acciones formativas monográficas donde se tratan los diferentes temas que corresponden a los riesgos presentes en las empresas de los asistentes, entre los que se incluye las nuevas reformas normativas, y en concreto el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De las 142 empresas visitadas en las que CC.OO. tiene delegados de prevención, en 124 (87,3 por ciento) nuestros delegados han recibido la formación específica impartida por el sindicato en materia de salud laboral, mientras que en el resto de las empresas (12,7 por ciento) no han pasado por la formación sindical necesaria.

Este aspecto parece haber mejorado respecto a la situación observada en el año 2001⁷ donde los delegados que habían recibido formación eran sólo el 35,7 por ciento; es evidente que es un aspecto que hemos abordado de forma urgente en nuestro sindicato, constituyendo en este momento una prioridad sindical, pues la formación en salud laboral es un instrumento básico para defender en las mejores condiciones posibles la salud y la seguridad en el trabajo. Esta situación se refleja sin duda en el hecho de que alrededor de un tercio de los delegados, el 38,7 por ciento, tienen una antigüedad en el cargo inferior a los dos años.

La importancia de la formación sindical en salud laboral queda patente al revisar los resultados del estudio realizado por la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid sobre «Eficacia de la formación en salud laboral», donde queda demostrado cómo los delegados de prevención que pasan por nuestra formación aumentan de forma considerable su participación en la gestión de la prevención dentro de las empresas, impulsando de forma importante la realización de las evaluaciones de riesgos, de los planes de prevención, el funcionamiento de los comités de salud y seguridad, etc., no sólo en aspectos cuantitativos, sino también cualitativos.

Para cumplir con su obligación de prevención, el empresario debe dotarse de los recursos técnicos necesarios. Estos recursos son los

⁷ Mancheño, C. y cols. *Las evaluaciones de riesgos laborales en Madrid. Análisis, deficiencias y propuestas*. Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. 2001.

Servicios de Prevención, cuya función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores para la organización de la prevención en la empresa. La organización de estos recursos puede realizarse según distintas modalidades, que decide el empresario con la participación de los representantes de los trabajadores y bajo las restricciones que impone la ley y que condicionan la elección de una modalidad concreta.

Los datos obtenidos en el estudio reflejan cómo aproximadamente un 2 por ciento de las empresas visitadas aún no cuentan con un Servicio de Prevención. Respecto a datos anteriores parece existir una tendencia muy positiva, ya que en el año 2001 el porcentaje de empresas sin servicio de prevención se elevaba al 32,7 por ciento.

En cuanto a la modalidad elegida, la más utilizada es la del Servicio de Prevención ajeno. El 47,2 por ciento de las empresas visitadas cuentan con Servicio de Prevención ajeno, el Servicio de Prevención propio es el elegido por el 39,4 por ciento de las empresas y la modalidad de trabajadores designados es prácticamente testimonial.

Si comparamos estos datos con los obtenidos en el estudio sobre Evaluaciones de riesgos laborales en Madrid⁸ podemos observar cómo el crecimiento de las empresas que cuentan con Servicio de Prevención se ha hecho a expensas de Servicios de Prevención ajenos.

Tabla 9: Servicio de Prevención/Modalidad

	Frecuencia	Porcentaje
No tiene	2	1,4
S.P. propio	56	39,4
S.P. ajeno	67	47,2
S.P. mancomunado	16	11,3
Trabajador designado	1	0,7
Total	142	100,0

⁸ Luna y cols. *Eficacia de la formación en salud laboral*. Cuadernos de Información Sindical. Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. 2001.

Para situar la realidad de la coordinación empresarial debido a concurrencia en un mismo centro de trabajo de varias empresas, es necesario en primer lugar recoger toda la información respecto a las diferentes situaciones que tienen los centros de trabajo.

Los supuestos de coordinación de actividades empresariales que se pueden dar son⁹:

- Cuando en un mismo centro o lugar de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, cualquiera que sea la actividad de cada una de ellas y aunque no exista entre las mismas otra relación que la derivada de compartir un mismo centro de trabajo.
- Cuando en un mismo centro o lugar de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, cualquiera que sea la relación jurídica que medie entre las mismas, siempre que una de ellas sea, además, titular del centro o lugar de trabajo donde las actividades se desarrollan.
- Cuando una empresa contrate o subcontrate con otra u otras la realización de obras o servicios que no se correspondan con la propia actividad de la primera y las actividades de una y otras se desarrollen en un mismo centro o lugar de trabajo.
- Cuando una empresa contrate o subcontrate con otra u otras la realización de obras o servicios que se correspondan con la propia actividad de la primera y las actividades de una y otras se desarrollen en un mismo centro o lugar de trabajo.
- Cuando los trabajadores de las contratistas o subcontratistas no desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de la empresa principal pero deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por aquélla.

⁹ Morales Manzanero, Adriano y otros. *Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y la coordinación de actividades empresariales*. Febrero de 2004.

- La coordinación de actividades empresariales será también obligada cuando, en cualquiera de los supuestos previstos en los apartados precedentes, quienes desarrollen sus actividades en los mismos centros o lugares de trabajo y, en su caso, sean contratados o subcontratados por otros, sean trabajadores autónomos.

Mayoritariamente, se dan varias de las anteriores situaciones:

- Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad en 138 centros de trabajo, lo que supone el 97,2 por ciento del total.
- En el centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y la que hemos visitado es la titular del centro en 135 casos, lo que supone el 95,1 por ciento.
- Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que sí se corresponden con la propia actividad concretamente en 92 centros de trabajo, lo que supone el 64,8 por ciento.

El resto de las situaciones aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 10: Situación de partida

	Frecuencia	Porcentaje
Concurren dos o más empresas sin relación entre ellas	22	15,5
Concurren dos o más empresas y la tuya es la titular	135	95,1
Contratan obras o servicios y no se corresponden con la propia actividad	138	97,2
Contratan obras o servicios y sí se corresponden con la propia actividad	92	64,8
Las contrata no desarrollan su actividad en la empresa principal	58	40,8
Trabajadores autónomos desarrollan su actividad en el centro de trabajo	44	31,0

El RD 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 realidad que nos hemos encontrado es que solamente 34 empresas –es decir el 23,9 por ciento del total– tienen establecido al menos alguno de los medios de coordinación que establece la legislación, siendo el medio de coordinación más utilizado el intercambio de información entre las empresas concurrentes, concretamente en 20 empresas, lo que supone el 14,1 por ciento del total. En el 12 por ciento de los casos los medios de coordinación elegidos han sido el establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos de actuación y la impartición de instrucciones del empresario principal a los demás.

El resto de los medios de coordinación utilizados entre las empresas es el siguiente:

Tabla 11: Medios de coordinación con el resto de empresas

	Frecuencia	Porcentaje
Intercambio de información	20	14,1
Reuniones periódicas de las empresas concurrentes	6	4,2
Reuniones conjuntas con los Comités de Seguridad y Salud o D.P.	9	6,3
Impartición de instrucciones	17	12,0
Establecimiento conjunto de medidas de prevención de riesgos laborales	18	12,7
Presencia de recursos preventivos	8	5,6

Según el artículo 13 del RD 171/2004, la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas será preferente cuando concurren al menos dos de las siguientes condiciones: procesos peligrosos, interacción de diferentes riesgos, incompatibilidad de ciertas actividades o situaciones complejas. En nuestro estudio hemos encontrado que, a pesar de ser obligatorio en 58 centros de trabajo, solamente se ha hecho efectiva en 34.

Respecto a los 34 centros de trabajo en los que se ha nombrado al coordinador de las actividades preventivas, solamente en 24 de ellos los delegados de prevención lo conocen y en 22 pueden dirigirse a él.

La figura del coordinador puede recaer en diferentes personas; en los centros de trabajo visitados hemos encontrado que en 16 casos son miembros del Servicio de Prevención, en 7 son trabajadores designados, en 6 son trabajadores con conocimientos y en 5 son miembros de la empresa.

Tabla 12: Condiciones que concurren en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Procesos peligrosos	103	81,7
Interacción de diferentes riesgos difícilmente controlables	47	37,3
Incompatibilidad de ciertas actividades	41	32,5
Situaciones complejas	27	21,4

El capítulo VI del Real Decreto 171/2004, como dice en la introducción, está dedicado a los derechos de los representantes de los trabajadores, y destaca –junto a la información a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores sobre las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo– su participación en tales situaciones en la medida en que repercuta en la seguridad y en la salud de los trabajadores por ellos representados.

Sobre estos derechos se fundamenta un gran número de cuestiones preguntadas a los delegados de prevención. Uno de estos derechos es el de ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio. Pues bien, en un escaso 7,7 por ciento se cumple con esta obligación, siendo la realidad encontrada mayoritariamente la contraria, en 104 centros de trabajo (73,2 por ciento) el empresario no informa a los delegados de prevención cuando se concierta un contrato de prestación de obra o servicios.

Tabla 13: Información previa a la subcontratación

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	7,7
Casi siempre	9	6,3
A veces	18	12,7
Nunca	104	73,2
Total	100	100,0

Otra de las obligaciones del empresario hace referencia a la consulta sobre la organización del trabajo en lo que respecta a la seguridad y a la salud, derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo. Esta obligación básica nunca se cumple en 104 empresas –el 86,6 por ciento de la muestra–, mientras que solamente un testimonial 2,8 por ciento de las empresas visitadas –4 casos– cumplen con ella.

Tabla 14: Consulta sobre organización del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	2,8
Casi siempre	5	3,5
A veces	10	7,0
Nunca	123	86,6
Total	142	100,0

Respecto a la obligación de ser informados sobre la presencia (visitas) de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación, se ha informado en 10 de los 12 casos en los que se han producido visitas de los inspectores. De las 10 empresas que han informado a los delegados de prevención de la presencia del inspector, en 9 de ellas le han podido acompañar durante la visita y en un caso el empresario ha impedido al delegado ejercer este derecho.

Un caso especialmente grave de incumplimiento empresarial, ya que sólo se pueden prevenir los riesgos que se conocen, hace referencia a la falta de información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales. Solamente se ha informado de los riesgos en el 12,7 por ciento de los centros de trabajo, quedando los trabajadores del 87,3 por ciento de las empresas restantes visitadas expuestos a riesgos que desconocen.

En cuanto a la posibilidad de visitar, sin impedimento, todo el centro de trabajo para ejercer una tarea de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, así como para poder comunicarse durante la jornada laboral con los trabajadores o los representantes de las demás empresas concurrentes en él, es un derecho fundamental de los delegados que no se deja ejercer, respectivamente, en el 9,2 por ciento y el 21,8 por ciento de las empresas. Cuando los delegados de prevención proponen reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o en el caso de que no tengan con los empresarios, solamente se llevan a cabo en 35 centros de trabajo, lo que supone el 24,6 por ciento.

Frente a este abandono por parte de los empresarios, los delegados de prevención de las empresas han establecido medios de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas en 16 casos, y atienden de manera regular, para su tutelaje y asesoramiento, a los trabajadores o a los representantes de las empresas concurrentes siempre que se dirigen a ellos para plantearles cuestiones de salud laboral

en general; este hecho se produce de forma habitual en casi la mitad de los centros de trabajo, en concreto en 66.

En la evaluación de riesgos y en la planificación de la prevención no se tienen en cuenta los derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo en 117 centros, lo que supone el 82,4 por ciento del total de las empresas visitadas. Solamente en 14 centros de trabajo (en el 9,9 por ciento) los delegados de prevención de la empresa principal tienen información de las empresas concurrentes sobre su planificación de la prevención (evaluación de riesgos, plan de prevención, planes de emergencia, etc.).

Tabla 15: Obligaciones empresariales

	Frecuencia	Porcentaje
Información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades	18	12,7
Permitir al delegado visitar el centro sin impedimento	129	90,8
Permitir al delegado comunicarse con los otros delegados sin impedimento	111	78,2
Aceptar la proposición de reuniones conjuntas de los C.S.S.	35	24,6
Inclusión de los riesgos de concurrencia en la Evaluación de Riesgos	25	17,6

Es evidente que la prevención de riesgos laborales es cosa de todos los implicados: agentes sociales, administración, empresarios y trabajadores; pero dando esta premisa por aceptada por todas las partes, llama la atención que cuando una parte de los implicados –precisamente los que sufren las malas condiciones de trabajo– hacen propuestas para mejorar éstas en general y los riesgos derivados de la concurrencia de actividades en particular, nunca se tengan en cuenta sus propuestas en el 62 por ciento de las empresas visitadas, en concreto en 88.

Tabla 16: Consideración de las propuestas realizadas sobre coordinación

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	7,0
Casi siempre	15	10,6
A veces	29	20,4
Nunca	88	62,0
Total	142	100,0

Otro aspecto importante en prevención de riesgos laborales es la obligación que tienen los empresarios de disponer de un plan de emergencia y evacuación; esta obligación se cumple en 107 de los centros visitados (en el 75,4 por ciento), mientras que la cuarta parte del total de empresas carece de dichos planes. De los centros que disponen de plan de emergencia y evacuación, solamente se ha tenido en cuenta al resto de las empresas concurrentes para la elaboración del mismo en 41 casos. Paradójicamente sólo se ha informado del plan a 34 empresas, aunque hay que tener en cuenta que el 36,4 por ciento los delegados de prevención desconocen, por falta de información, sí a las empresas concurrentes se les ha informado de la existencia del plan de emergencia y evacuación. Curiosamente, en los simulacros periódicos de evacuación que se desarrollan en los centros de trabajo solamente participan trabajadores de empresas concurrentes en 47 centros, quedándose en el resto de las empresas los trabajadores en el puesto de trabajo mientras que los de la empresa principal realizan la evacuación.

Tabla 17: Aspectos tenidos en cuenta en el plan

	Frecuencia	Porcentaje
Resto de empresas concurrentes	41	38,3
Información del plan al resto de empresas concurrentes	34	31,7
Participación en los simulacros periódicos	47	43,9

El hecho de que la siniestralidad y la precariedad en el trabajo van parejos es algo que ya nadie cuestiona; las empresas de trabajo temporal son el máximo exponente en términos de precariedad. Así, y según datos de la propia Administración, estos trabajadores se accidentan el triple que los trabajadores con contrato fijo.

Esta mayor siniestralidad va ligada a un incumplimiento muy importante de la legislación vigente: prácticamente no existe la formación ni la información respecto a los riesgos a que van a estar expuestos, se les asigna trabajos prohibidos para estos trabajadores, se les priva incluso de las medidas de protección individual de las que disfrutaban los trabajadores en plantilla, etc., llegándose en ocasiones a situaciones no sólo de incumplimiento legislativo sino de clara discriminación.

Por otro lado, el acceso de estos trabajadores a la defensa de sus derechos es muy escaso, el aislamiento y muchas veces el miedo a la pérdida del trabajo hacen que soporten situaciones y condiciones de trabajo realmente penosas. A todo esto hay que añadir la dificultad real de hacer prevención en este tipo de trabajadores, teniendo en cuenta que, aunque legalmente las responsabilidades están bien definidas (LPRL), en la práctica éstas parecen irse diluyendo. Por estos motivos hemos incluido en el cuestionario un apartado específico sobre las empresas de trabajo temporal.

La situación encontrada es que en la mayoría de los centros en los que hay trabajadores de empresas de trabajo temporal, los contrata la empresa principal en un 89,6 por ciento de los casos, siendo el resto (10,4 por ciento) contratados por alguna de las empresas concurrentes.

Tabla 18: Empresas que han contratado ETT

	Frecuencia	Porcentaje
Empresa principal	43	89,6
Empresa concurrente	5	10,4
Total	48	100,0

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto sobre Empresas de Trabajo Temporal exigen que estos trabajadores cuenten con el mismo nivel de protección de la salud que los trabajadores de las empresas en la que prestan sus servicios. Además se establece una serie de obligaciones legales que en demasiadas ocasiones no se cumplen.

La evaluación previa de los riesgos del puesto de trabajo concertado, por parte de la empresa principal, solamente se ha realizado en poco más de la mitad de los centros de trabajo –concretamente en 25–; por lo tanto, todas las obligaciones empresariales referentes a la información y formación de los riesgos específicos del puesto de trabajo no se pueden ejecutar.

De igual manera, se incumple en aproximadamente una de cada cuatro empresas –27 por ciento– con la obligación de informar a los delegados de prevención de la empresa usuaria sobre la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal, la formación y la información recibidas, los riesgos, etc.

Las limitaciones que respecto a la contratación de trabajadores de ETT establece la normativa vigente es un aspecto vulnerado de manera bastante frecuente. Según la legislación no se puede contratar trabajadores de empresas de trabajo temporal: cuando tienen el fin de suprimir puestos de trabajo en la empresa principal, o cuando tienen el fin de sustituir a trabajadores en huelga, o cuando ocupan puestos de peligrosidad especial, o cuando en los doce meses anteriores a la contratación se ha producido algún despido improcedente y no se ha cubierto. Como puede observarse en la tabla siguiente, estas limitaciones no se tienen en cuenta en demasiadas ocasiones.

Tabla 19: Aspectos tenidos en cuenta en la contratación de ETT

	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación previa del puesto de trabajo	25	52,0
Suprime puestos de trabajo	30	62,5
Sustituyen a trabajadores en huelga	2	4,1
Son puestos de trabajo de peligrosidad especial	9	18,8
En el año anterior ha habido algún despido improcedente no cubierto	10	20,8
Se comunica a los delegados la contratación	13	27,0

Análisis según sector de actividad

Se han visitado un total de 70 empresas del sector industrial y 72 del de servicios, y en la totalidad de ellas se ha externalizado alguna actividad. El sector de la construcción se analizará en un apartado específico.

En cuanto al número de trabajadores, en el sector de industria predominan las empresas de tamaño mediano, mientras que en el sector de servicios comparten igual porcentaje las empresas medianas y grandes.

Tabla 20: Tamaño de empresa según sector

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
6 a 49 trabajadores	7	10,0	8	11,1
50 a 500 trabajadores	50	71,4	32	44,4
Más de 501 trabajadores	13	18,6	32	44,4
Total	70	100,0	72	100,0

Las empresas del sector de servicios son las que más externalizan parte de la actividad principal, concretamente el 69,4 por ciento de las mismas, mientras que las del sector industrial lo hacen en un 60 por ciento.

Las actividades más externalizadas, que no se corresponden con la actividad principal, independientemente del sector, son –por este orden– la limpieza, la seguridad, el mantenimiento de instalaciones y el mantenimiento de equipos, aunque los datos del sector industrial son ligeramente superiores a los del sector de servicios.

Tabla 21: Actividades externalizadas

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	52	74,2	48	66,6
Limpieza	61	87,1	63	87,5
Administración	5	7,1	6	8,3
Transporte	28	40,0	16	22,2
Logística	14	20,0	9	12,5
Mantenimiento instalaciones	36	51,4	40	55,5
Mantenimiento equipos	29	41,4	27	37,5
Cátering	18	25,7	20	27,7
Jardinería	23	32,8	14	19,4
Servicios informáticos	9	12,8	15	20,8
Mensajería	15	21,4	12	16,6
Telemarketing	1	1,4	3	4,1
Comerciales	2	2,8	-	-
Azafatas	-	-	7	9,7
Recepción	5	7,1	5	6,9
Consultoría	6	8,5	5	6,9

Las fórmulas elegidas para la externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra, son la de contratas y subcontratas en el 100 por ciento del sector servicios y en el 97,1 por ciento del sector industrial. Le siguen en el sector servicios los trabajadores autónomos con

un 37,5 por ciento, la derivada a otra empresa con el 29,1 por ciento y por último las ETT con el 22,2 por ciento. En el sector industrial son las ETT con un 45,7 por ciento, los trabajadores autónomos con un 44,2 por ciento y derivados a otra empresa el 25,7 por ciento.

La situación más común que se da en los centros de trabajo es la de contratar o subcontratar la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad, concretamente en el 97,1 por ciento del sector industrial y el 97,2 por ciento en el sector servicios. El resto de situaciones que se dan, independientemente del sector y por este orden, son: en el centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y la que hemos visitado es la titular del centro; que se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que se corresponden con la propia actividad; las contrata o subcontrata no realizan la actividad en el centro de trabajo; hay trabajadores autónomos en el centro de trabajo y, por último, concurren empresas en un centro de trabajo y no existe relación entre ellas.

Tabla 22: Situación de partida

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Concurren empresas sin relación entre ellas	6	8,5	16	22,2
Concurren empresas y la tuya es la titular	65	92,8	70	97,2
Contratación no de la propia actividad	68	97,1	70	97,2
Contratación de la propia actividad	42	60,0	50	69,4
No hacen su actividad en la empresa	26	37,1	32	44,4
Autónomos en el centro de trabajo	24	34,2	20	27,7

Solamente 25 empresas (el 35,7 por ciento del sector industrial y 9, el 12,5 por ciento del sector servicios) tienen establecido al menos alguno de los medios de coordinación que establece la legislación de coordinación empresarial, siendo más utilizado el intercambio de información entre las empresas concurrentes; concretamente 14 del sector industrial –lo que supone el 56 por ciento– y 6 del sector servicios –el 66,7 por ciento– tienen establecido algún medio de coordinación. El resto de los medios de coordinación utilizados entre las empresas, independientemente del sector y en este orden, son el establecimiento conjunto de medidas y la impartición de instrucciones.

Tabla 23: Medios de coordinación con el resto de las empresas

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Intercambio de información	14	56	6	66,7
Reuniones periódicas de las empresas	6	24	–	–
Reuniones conjuntas con los C.S.S. o D.P.	9	36	–	–
Impartición de instrucciones	13	52	4	44,4
Establecimiento conjunto de medidas de PRL	14	56	4	44,4
Presencia de recursos preventivos	5	20	3	33,3

En relación a la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, solamente se ha designado en 24 centros de trabajo (34,3 por ciento) del sector industrial y en 10 del sector servicios, el 13,9 por ciento. Solamente en 16 empresas del sector industrial y en 8 del de servicios los delegados de prevención conocen al coordinador de actividades preventivas y en 15 empresas del sector industrial y en 7 del sector servicios se pueden dirigir a él.

Las situaciones que concurren en las empresas siguen el mismo orden en ambos sectores, pero existe una diferencia porcentual importante sobre todo en el sector industrial con los procesos peligrosos.

Tabla 24: Condiciones que concurren en la empresa

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Procesos peligrosos	56	80,0	47	65,2
Interacción de riesgos difícilmente controlables	21	30,0	26	36,1
Incompatibilidad de ciertas actividades	19	27,1	22	30,5
Situaciones complejas	7	10,0	20	27,7

Los representantes de los trabajadores no son informados cuando se concierta un contrato de prestación de obra o servicio en el 65,7 por ciento de las empresas del sector industrial y en el 80,6 por ciento del sector servicios. Otra de las obligaciones del empresario hace referencia a la consulta sobre la organización del trabajo en lo que respecta a la seguridad y salud, derivado de la concurrencia con otras empresas en el centro de trabajo. Esta obligación nunca se cumple en el 80 por ciento del sector industrial y en el 93,1 por ciento del sector servicios.

En referencia a la obligación de ser informados sobre la presencia (visitas) de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación, solamente se ha informado en 5 de los 7 casos del sector industrial y en los 5 del sector servicios en los que se han producido visitas de los inspectores. Curiosamente en una de estas empresas del sector servicios se ha impedido al delegado acompañar en la visita al inspector.

La falta de información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales –una de las obligaciones empresariales más incumplida– afecta al 81,4 por ciento de las empresas del sector industrial y al 93,1 por ciento de las del sector servicios. El resto de las obligaciones empresariales se cumplen formalmente en mayor número de empresas, aunque cuando los delegados de prevención proponen reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en el caso de que no tengan, con los empresarios solamente se llevan a cabo en el 28,6 por ciento de las empresas del sector industrial y en el 20,8 por ciento de las del sector servicios. Es aun anecdótico el hecho de las evaluaciones de riesgo que incluyen los de la concurrencia de actividades; por lo tanto, no es de extrañar que cuando los delegados de prevención hacen propuestas para mejorar la salud laboral en general y los riesgos derivados de la concurrencia de actividades en particular, no se tengan nunca en cuenta en el 58,6 por ciento de las empresas del sector industrial y en el 65,3 por ciento de las del sector servicios.

Tabla 25: Obligaciones empresariales

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Información sobre los riesgos	13	18,6	5	6,9
Visitar el centro de trabajo	68	97,1	61	84,7
Comunicación con los otros delegados	62	88,6	49	68,1
Reuniones conjuntas de los C.S.S.	20	28,6	15	20,8
Inclusión de los riesgos en la E.R.	15	21,4	10	13,9

Otro aspecto importante en prevención de riesgos laborales es la obligación que tienen los empresarios de disponer de un plan de emergencia

y de evacuación. Esta obligación se cumple en 59 empresas del sector industrial –el 84,3 por ciento– y en el 66,7 por ciento –48 empresas– del sector servicios.

De los centros que disponen de plan de emergencia y evacuación, se ha tenido en cuenta en la elaboración del mismo al resto de las empresas concurrentes en el 38,9 por ciento de los centros de trabajo del sector industrial y en el 37,5 del sector servicios; sin embargo, contrasta con el hecho de que de los tenidos en cuenta en la elaboración sólo se dé información a las empresas concurrentes en porcentajes sensiblemente menores. La participación en los simulacros periódicos de los trabajadores de las empresas concurrentes es superior a los dos apartados detallados anteriormente y suponen un 47,4 por ciento en el sector industrial y un 39,5 por ciento en el sector servicios.

Tabla 26: Aspectos tenidos en cuenta en el plan

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Resto de empresas concurrentes	23	38,9	18	37,5
Información al resto de empresas concurrentes	20	33,8	14	29,1
Participación en los simulacros periódicos	28	47,4	19	39,5

Las empresas que tienen contratos con ETT del sector industrial son 32, y 16 del sector servicios. Han evaluado previamente los riesgos de los puestos de trabajo concertados el 62,5 por ciento de las empresas del sector industrial y el 31,2 por ciento del sector servicios. Cuando las contrataciones tienen el fin de suprimir puestos de trabajo en la empresa principal, los datos encontrados son muy elevados para tratarse de un grave

incumplimiento legislativo: se produce en el 59,3 por ciento de las empresas del sector industrial y en el 68,7 del sector servicios. En un porcentaje pequeño, pero no por ello menos importante –3,1 en el sector industrial y 6,2 en el sector servicios–, se recurre a las empresas de trabajo temporal con el fin de sustituir a trabajadores en huelga.

Curiosamente es en las empresas del sector servicios donde los trabajadores de las empresas de trabajo temporal ocupan mayor porcentaje de puestos de peligrosidad especial. Se contrata a empresas de trabajo temporal cuando se ha producido algún despido improcedente y no se ha cubierto en los doce meses anteriores a dicha contratación en el 15,6 por ciento de las empresas del sector industrial y en el 31,2 del sector servicios. La falta de comunicación a los delegados de prevención sobre la contratación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal así como de la información y formación sobre los riesgos recibida, como era de esperar, no es una excepción en la tónica general de incumplimientos empresariales y sólo cumplen en el 37,5 por ciento de las empresas del sector industrial y en un 6,2 por ciento del sector servicios.

Tabla 27: Aspectos tenidos en cuenta en la contratación de ETT

	Industria		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación previa del puesto de trabajo	20	62,5	5	31,2
Suprime puestos de trabajo	19	59,3	11	68,7
Sustituyen a trabajadores en huelga	1	3,1	1	6,2
Son puestos de trabajo de peligrosidad especial	4	12,5	5	31,2
Despido improcedente no cubierto	5	15,6	5	31,2
Se comunica a los delegados la contratación	12	37,5	1	6,2

Sector de la construcción

Dada la peculiaridad del sector de la construcción, tanto en la legislación específica con la que cuenta como el elevado número de contratistas y subcontratistas que comparten el centro de trabajo, analizamos el sector en este apartado específico para no distorsionar los datos globales del estudio.

Descripción general de las empresas del sector de la construcción

Se han visitado un total de 8 empresas, el 87,5 por ciento de ellas medianas o grandes, con lo que se ha contemplado un universo bastante representativo del sector, y en todas ellas se ha externalizado alguna actividad, sobre todo parte de la actividad principal.

El 37,5 por ciento de las empresas han externalizado cuatro o más actividades que corresponden con su actividad principal, el 50 por ciento dos y el resto sólo una.

Destaca la externalización de las tareas de movimiento de tierras y la actividad de grúas y maquinaria pesada.

Tabla 28: Actividad principal externalizada y niveles de subcontratación

	Frecuencia	Uno	Dos	Tres o más
Movimiento de tierras	8	7	1	-
Grúas y maquinaria pesada	6	5	1	-
Estructuras ferralla	1	-	-	1
Estructuras hormigón	2	2	-	-
Electricistas	1	1	-	-
Montaje elementos auxiliares	2	2	-	-
Montaje protecciones prevención	2	2	-	-
Acabados	3	2	-	1

En lo que respecta a la externalización de actividades que no se corresponden con la actividad principal, destaca la subcontratación en el 71,4 por ciento de las empresas visitadas de la seguridad, la limpieza y el transporte.

Tabla 29: Actividad externalizada

	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	5	71,4
Limpieza	5	71,4
Administración	1	14,3
Transporte	5	71,4
Logística	1	14,3
Mantenimiento instalaciones	2	28,6
Mantenimiento equipos	2	28,6
Cátering	1	14,3
Mensajería	2	28,6
Consultoría	1	14,3

Respecto a la representación sindical, los derechos de participación y consulta que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los trabajadores se ejercen, en general, a través de los delegados de prevención. El delegado de prevención tiene funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y constituye un elemento prioritario para la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas y para la protección de la salud de los trabajadores. En concreto, y en el caso que nos ocupa, ejercen una labor imprescindible para prevenir y controlar los riesgos derivados de la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, fomentando la creación de una coordinación empresarial eficaz.

En todas las empresas visitadas la representación que tiene CC.OO. es mayoritaria. En cuanto a la formación sindical específica en materia de

salud laboral de los delegados de prevención de CC.OO., aspecto de vital importancia, encontramos que en 6 de ellas (75 por ciento) nuestros delegados han recibido la formación específica impartida por el sindicato en materia de salud laboral.

Todas las empresas visitadas cuentan con Servicio de Prevención constituido y la modalidad elegida más utilizada es la del Servicio de Prevención propio con un 62,5 por ciento, seguido de la constitución del Servicio de Prevención mancomunado, modalidad elegida por un 25 por ciento.

Aspecto a destacar es que en un 62,5 por ciento de empresas, el número de contratas o subcontratas presentes en el mismo centro de trabajo asciende a 10 o más.

Los medios de coordinación en el sector de la construcción son los contemplados en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (estudio de seguridad y salud durante la fase de proyecto, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, etc.), y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta normativa específica ha resultado enriquecida por lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, sobre coordinación empresarial. En este sentido, el 62,5 por ciento de las empresas visitadas cuentan con algún medio de coordinación con el resto de empresas, mientras que los delegados de prevención del 37,5 por ciento de empresas restantes afirman no tener o no saber si existe algún medio de coordinación establecido.

De los medios existentes destacan la impartición de instrucciones, el intercambio de información, las reuniones periódicas entre las empresas y el establecimiento de medidas conjuntas entre las empresas concurrentes.

Tabla 30: Medios de coordinación con el resto de las empresas

	Frecuencia	Porcentaje
Intercambio de información	3	60
Reuniones periódicas de las empresas concurrentes	3	60
Reuniones conjuntas con los Comités de Seguridad y Salud o D.P.	2	40
Impartición de instrucciones	4	80
Establecimiento conjunto de medidas de prevención de riesgos laborales	3	60
Presencia de recursos preventivos	2	40

En tan sólo dos empresas de las visitadas –el 25 por ciento– coincide la figura del coordinador de actividades preventivas con la del coordinador de seguridad y salud de la obra en construcción, y en sólo cuatro de las empresas visitadas se conoce al coordinador de actividades preventivas y no hay problemas para dirigirse a él y plantearle cuestiones de salud laboral.

Sobre el derecho de información se fundamenta un gran número de cuestiones preguntadas a los delegados de prevención. Uno de estos derechos es el ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio, y en el 75 por ciento de los casos esta obligación del empresario nunca se cumple; solamente en un 25 por ciento, 2 centros de trabajo, se cumple «casi siempre» con ella.

Tabla 31: Información previa a la subcontratación

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	2	25
A veces	0	0
Nunca	6	75
Total	8	100

Otra de las obligaciones del empresario hace referencia a la consulta sobre la organización del trabajo en lo que respecta a la seguridad y salud, derivado de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, que mayoritariamente –75 por ciento de las empresas visitadas– se incumple.

En referencia a la posible visita de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación, únicamente se ha producido esta visita en una de las empresas analizadas en este estudio.

Un caso especialmente grave de incumplimiento empresarial, ya que sólo se pueden prevenir los riesgos que se conocen, hace referencia a la falta de información a los trabajadores sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

Solamente se ha informado de los riesgos en el 37,5 por ciento de los centros de trabajo, que corresponden a 3 casos, quedando los trabajadores del 62,5 por ciento de las empresas restantes visitadas expuestos a riesgos que desconocen.

En cuanto a la posibilidad de visitar, sin impedimento, todo el centro de trabajo para ejercer una tarea de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, en una amplia mayoría de casos –75 por ciento– los delegados de prevención no tienen ningún problema para ejercitar este derecho.

En lo que se refiere a poder comunicarse durante la jornada laboral con los trabajadores o los representantes de las demás empresas concurrentes en el centro de trabajo, en el 62,5 por ciento de los casos los delegados no pueden hacerlo con libertad. Este mismo porcentaje se pone de manifiesto en el sentido contrario: en el 62,5 por ciento de las empresas los trabajadores de las empresas concurrentes no se dirigen a los delegados de prevención para plantearles cuestiones de salud laboral.

Tabla 32: Obligaciones empresariales

	Frecuencia	Porcentaje
Información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades	3	37,5
Permitir al delegado sin impedimento visitar el centro	6	75,0
Permitir al delegado sin impedimento comunicarse con los otros delegados	3	37,5
Aceptar la proposición de reuniones conjuntas de los C.S.S.	4	50,0

En cinco de las empresas visitadas, el 65,5 por ciento, los delegados de prevención tienen conocimiento de la realización del Estudio de Seguridad y Salud en la fase de proyecto y del Plan de Seguridad y Salud. Dentro de este último, en un 40 por ciento de las empresas no están contemplados los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo.

Generalmente, los delegados de prevención tienen acceso al Plan de Seguridad y Salud, y también pueden proponer sugerencias al plan en función del proceso de ejecución de la obra. En un 20 por ciento de las empresas el delegado de prevención no tiene acceso ni posibilidad de proponer sugerencias.

Por último, reseñar que en prácticamente la totalidad de las empresas de construcción en las que se ha realizado el estudio los delegados de prevención no tienen información de la planificación de la prevención de las empresas concurrentes en el centro de trabajo: esta situación se pone de manifiesto en el 87,5 por ciento de las empresas. También es importante señalar que la presencia de recursos preventivos de cada una de las subcontratas en el centro de trabajo es prácticamente inexistente, sólo en una de las empresas recogidas en el estudio se daba esta situación.

Análisis según tamaño de empresa

En la Comunidad de Madrid, y según datos del Directorio de Unidades de Actividad Económica de la Comunidad de Madrid del año 2002, de un total de 264.149 empresas tan sólo 5.924 tienen más de 50 trabajadores (2,24 por ciento) y el resto, 258.225, tienen menos de 50 trabajadores ocupados.

El hecho de que el tamaño de la empresa influye de manera importante en la gestión de la prevención ha quedado demostrado en numerosas publicaciones. Las estructuras preventivas en las pequeñas empresas son en la práctica inexistentes, tanto si hablamos de estructuras técnicas como participativas.

Según datos del estudio sobre *Evaluaciones de riesgo laborales en Madrid*¹⁰, la existencia de estructuras técnicas preventivas y la práctica de la evaluación de riesgos están directamente ligadas al tamaño de la empresa. Así, a medida que se reduce el tamaño de la plantilla también se reduce el porcentaje de empresas con Servicio de Prevención constituido y con evaluaciones de riesgo realizadas.

La legislación en esta materia tampoco ayuda mucho; en las empresas de menos de 6 trabajadores no se establece la obligatoriedad de contar con un Servicio de Prevención.

La implantación sindical también se ve afectada por el tamaño de la empresa; en aquellas que tienen menos de 6 trabajadores no hay delegados de prevención y en las de 6 a 50 trabajadores sólo existe esta figura en un 14,3 por ciento.

La falta de cultura preventiva de los empresarios es asimismo muy evidente. En la encuesta realizada en el plan de visitas a empresas del Plan

¹⁰ Mancheño, C. y cols. *Las evaluaciones de riesgos laborales en Madrid. Análisis, deficiencias y propuestas*. Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. 2001.

Marco para la Prevención de Riesgos Laborales¹¹ se describe cómo únicamente un 10,4 por ciento de las empresas pequeñas y muy pequeñas tienen un grado de conocimiento bueno de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos, reduciéndose este porcentaje a un 5 por ciento para las empresas correspondientes al segmento de hasta 5 trabajadores y siendo de un 15,5 por ciento para las de 6 a 50.

Los indicadores de salud también son sensibles al tamaño de la empresa, así los índices de incidencia de accidentes de trabajo vienen determinados por el tamaño de la plantilla. Mientras que para el total de accidentes los índices mayores se encuentran en las empresas de 51 a 100 trabajadores, en el caso de accidentes graves y mortales los mayores índices están en las de 6 a 50¹².

Los datos obtenidos en nuestro estudio nos muestran una realidad consonante con esta situación. Las condiciones de trabajo que soportan los trabajadores son, en general, peores según disminuye el tamaño de la empresa.

Las 142 empresas visitadas se distribuyen, de acuerdo al tamaño, de la siguiente forma: más de la mitad, 82, corresponden a empresas de tamaño medio (de 50 a 500 trabajadores), 45 corresponden a empresas grandes (más de 501 trabajadores) y sólo 15 corresponden a empresas pequeñas (de 6 a 49 trabajadores).

Con relación a la actividad principal, nos encontramos con que son las empresas pequeñas las que menos externalizan parte de la actividad principal, concretamente 8 –el 53,3 por ciento de las mismas–, seguida de las grandes, 28 –el 62,2 por ciento– y por último las medianas, 56 casos –68,3 por ciento–.

Las actividades más externalizadas, independientemente del tamaño de empresa, son la limpieza, la seguridad y el mantenimiento de instala-

¹¹ Plan Marco para la Prevención de Riesgos Laborales. Resultados Estadísticos del Plan de Visitas a Empresas. AMAT. 1999.

¹² López Jacob, M.J., Mancheño Potenciano, M.C., García Jiménez, J. *Accidentes de trabajo en Madrid, 1989-1998, análisis e implicaciones*. USMR-CC.OO. Madrid, 2000.

ciones; el resto de las actividades externalizadas están detalladas en la siguiente tabla. Más de la mitad de las empresas –el 53,3 por ciento de las pequeñas, el 68,3 por ciento de las medianas y el 62,2 por ciento de las grandes– tienen externalizada alguna parte de la actividad principal.

Los niveles de externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra actividad, se comportan de forma homogénea sin ofrecer diferencias apreciables según el tamaño de empresa; el nivel predominante de subcontratación es de una empresa. Se da la circunstancia de que hay 3 empresas medianas que solamente tienen externalizada parte de la actividad principal.

La media de contrata y subcontratas por centro de trabajo es de 8,6 en las empresas pequeñas, 7,5 en las medianas y 15,9 en las grandes, dándose el caso curioso de una empresa pequeña que tiene hasta 50 contrata.

Tabla 33: Actividades externalizadas según tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	7	46,7	57	72,2	36	80,0
Limpieza	15	100,0	67	84,8	42	93,3
Administración	–	–	7	8,9	4	8,9
Transporte	3	20,0	20	25,4	21	46,7
Logística	3	20,0	9	11,4	11	24,4
Mantenimiento instalaciones	7	46,7	35	44,3	34	75,6
Mantenimiento equipos	6	40,0	26	32,9	24	53,3
Cátering	–	–	21	26,6	17	37,8
Jardinería	2	13,3	19	24,1	16	35,6
Servicios informáticos	3	20,0	12	15,2	9	20,0
Mensajería	3	20,0	12	15,2	12	26,7
Telemarketing	1	6,7	1	1,3	2	4,4
Comerciales	–	–	2	2,5	–	–
Azafatas	1	6,7	3	3,8	3	6,7
Recepción	–	–	5	6,3	5	11,1
Consultoría	1	6,7	6	7,6	4	8,9

La fórmula más utilizada para la externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra, es la de contrata y subcontratas con porcentajes superiores al 93 por ciento, independientemente del tamaño de empresa. Las empresas de trabajo temporal son menos utilizadas según aumenta el tamaño de empresa, con un 40, 37,8 y 24,4 por ciento respectivamente. Al contrario ocurre con los trabajadores autónomos, que aumenta la contratación a medida que aumenta el tamaño de empresa, con un 33,3, 41,4 y 42,2 por ciento respectivamente. La fórmula menos utilizada, salvo en las empresas grandes, es la externalización derivada a otra empresa.

Tabla 34: Fórmula elegida para la externalización según tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajadores autónomos	5	33,3	34	41,4	19	42,2
Trabajadores de ETT	6	40,0	31	37,8	11	24,4
Contratas y subcontratas	14	93,3	81	98,7	45	100,0
Derivado a otra empresa	3	20,0	20	24,3	16	35,6

La situación en la que se encuentran la mayoría de empresas, independientemente del tamaño, en cuanto a la coordinación empresarial debido a concurrencia en un centro de trabajo de varias empresas, se caracteriza porque en la mayoría de los centros de trabajo se dan preferentemente y por este orden las siguientes situaciones:

- Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad, con porcentajes superiores al 95 por ciento.
- En el centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y la que hemos visitado es la titular del centro, con porcentajes superiores al 92 por ciento.

• También se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que sí se corresponden con la propia actividad, con porcentajes superiores al 53 por ciento. El resto de las situaciones que se dan son más minoritarias y están detalladas a continuación.

Tabla 35: Situación de partida según tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Concurren empresas sin relación entre ellas	2	13,3	10	12,2	10	22,2
Concurren empresas y la tuya es la titular	15	100,0	76	92,6	44	97,7
Contratan y no se corresponden con la actividad	15	100,0	78	95,1	45	100,0
Contratan y sí se corresponden con la actividad	8	53,3	56	68,2	28	62,2
No desarrollan su actividad en la empresa	4	26,6	31	37,8	23	51,1
Trabajadores autónomos en el centro de trabajo	5	33,3	23	28,0	16	35,6

Las empresas visitadas tienen establecido algún medio de coordinación con el resto de empresas concurrentes, escasamente en el 20 por ciento de las empresas pequeñas, en el 19,5 por ciento de las medianas y en el 33,3 por ciento de las grandes. Como era de prever, la falta de información sobre este tema que tienen los delegados es inversamente proporcional al tamaño de empresa, siendo en las pequeñas, con un 20 por ciento, donde más delegados no saben cuál es la situación de su centro de trabajo con relación a la coordinación.

Tabla 36: Medios de coordinación según tamaño de la empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	20	16	19,5	15	33,3
No	9	60	52	63,4	23	51,1
No sabe	3	20	14	17,1	7	15,6

En las empresas pequeñas los medios de coordinación más utilizados, y en igual porcentaje —el 33,3—, son el intercambio de información, las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud o en su defecto de los empresarios y los delegados de prevención, la impartición de instrucciones del empresario principal al resto y el establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos de actuación. En las medianas, la fórmula más utilizada y por este orden son el intercambio de información (75 por ciento), el establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos de actuación (50 por ciento) y la impartición de instrucciones del empresario principal con los demás (43,8 por ciento); el resto de fórmulas elegidas no superan en ningún caso el 38 por ciento. En las empresas grandes el orden varía: las fórmulas más utilizadas son la impartición de instrucciones y el establecimiento conjunto de medidas en un 60 por ciento de los casos y en un 46,7 por ciento el intercambio de información; el resto de fórmulas elegidas no supera en ningún caso el 34 por ciento.

Tabla 37: Fórmula elegida para la externalización según tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Intercambio de información	1	33,3	12	75,0	7	46,7
Reuniones periódicas de empresas concurrentes	-	-	5	31,3	1	6,7
Reuniones conjuntas con los C.S. y Salud o D.P.	1	33,3	6	37,5	2	13,3
Impartición de instrucciones	1	33,3	7	43,8	9	60,0
Establecimiento conjunto de medidas de PRL	1	33,3	8	50,0	9	60,0
Presencia de recursos preventivos	-	-	3	18,8	5	33,3

Respecto a la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas solamente se ha hecho en 34 centros de trabajo, repartidos entre las empresas medianas y grandes, de la siguiente manera: 18 en las empresas medianas (22 por ciento) y 16 en las empresas grandes (35,6 por ciento); en ninguna de las empresas pequeñas visitadas existe la figura del coordinador de actividades preventivas.

El nombramiento del coordinador de las actividades preventivas, como era de esperar, es directamente proporcional al tamaño de empresa. En el total de visitas realizadas el nombramiento del coordinador era obligatorio en 3 empresas pequeñas, 31 medianas y 24 grandes –en ellos concurren al menos dos de las condiciones que marca la legislación–, siendo la más frecuente, independientemente del tamaño de empresa, la existencia de procesos peligrosos o riesgos especiales. El resto de las condiciones concurrentes se detallan en el siguiente cuadro. De las 58 empresas que deberían contar con un coordinador, solamente se ha hecho efectivo en 34.

En referencia a los 34 centros de trabajo que han nombrado al coordinador de las actividades preventivas, solamente en 15 empresas medianas y en 9 grandes los delegados de prevención lo conocen y en 14 medianas y en 8 grandes pueden dirigirse a él para que proponga la adopción de medidas preventivas en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

La figura del coordinador recae en las siguientes personas: en 10 casos en las empresas grandes y en 6 en las medianas son miembros del Servicio de Prevención; en 2 casos en las empresas grandes y en 5 en las medianas son trabajadores designados; en 5 casos en las empresas medianas y en 1 en las grandes son trabajadores con conocimientos, cualificación y experiencia de coordinación, y en 3 casos de las empresas grandes y en 2 de las medianas son miembros de la empresa dedicados a la coordinación.

Tabla 38: Condiciones concurrentes según tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Procesos peligrosos	12	80,0	60	73,2	31	68,8
Interacción de riesgos difícilmente controlables	4	26,6	28	34,1	15	33,3
Incompatibilidad de ciertas actividades	3	20,0	19	23,1	19	42,2
Situaciones complejas	—	—	9	10,9	18	40,0

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores tienen el derecho de ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio; este derecho es incumplido sistemáticamente en casi todas las empresas independientemente del tamaño, con porcentajes del 73,3 en las pequeñas, el 79,3 en las medianas y el 62,2 en las grandes. Solamente el empresario cumple siempre con esta obligación en un escasísimo 6,7 por ciento en las empresas pequeñas, en un 7,3 por

ciento de las medianas y en un 9,8 por ciento de las grandes. El cumplimiento de esta obligación es directamente proporcional al tamaño de empresa.

Tabla 39: Información previa a la subcontratación según tamaño de la empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	6,7	6	7,3	4	9,8
Casi siempre	1	6,7	5	6,1	3	6,7
A veces	2	13,3	6	7,3	10	12,7
Nunca	11	73,3	65	79,3	28	62,2

Otra de las obligaciones del empresario hace referencia a la consulta sobre la organización del trabajo en lo que respecta a la seguridad y salud, derivado de la concurrencia de otras empresas en el centros de trabajo. Esta obligación no se cumple nunca en el 86 por ciento de los centro de trabajo, independientemente del tamaño de la empresa, solamente un testimonial 2,4 por ciento de las empresas medianas, un 2,8 por ciento de las grandes y ninguna de las pequeñas cumplen siempre con esta obligación básica.

Tabla 40: Consulta previa sobre seguridad y salud según tamaño de la empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	–	–	2	2,4	4	2,8
Casi siempre	–	–	4	4,9	5	3,5
A veces	2	13,3	5	6,1	10	7
Nunca	13	86,7	71	86,6	123	86,6

Hay que destacar las pocas visitas que hace la Inspección de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación empresarial; sin embargo, una vez

que se produce la visita, el empresario tiene la obligación de informar de la misma a los delegados de prevención. Se ha informado en 3 de los 4 casos en los que se ha producido visitas de los inspectores en las empresas medianas, en 6 de los 7 casos en las grandes y en todos los de las pequeñas, en 1 empresa. Cabe destacar, por lo negativo del caso, que en una empresa grande el empresario ha impedido a los delegados de prevención acompañar al inspector, imposibilitando a los representantes de los trabajadores el ejercicio de un derecho básico.

Un caso especialmente grave de incumplimiento empresarial hace referencia a la falta de información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales, y solamente se ha informado de ellos en el 6,7 por ciento de las empresas pequeñas, en el 13,4 de las medianas y en el 13,3 de las grandes, quedando un amplio porcentaje de trabajadores expuestos a riesgos que desconocen, sin contar siquiera con la posibilidad de poderlos prevenir.

Las visitas sin impedimento a todo el centro de trabajo para ejercer una tarea de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo es un derecho reconocido en un porcentaje alto y es directamente proporcional al tamaño de empresa: el 86,7 por ciento de las pequeñas, el 90,2 de las medianas y el 93,3 de las grandes; sin embargo, y curiosamente, ya que de poco sirve visitar el centro de trabajo y no poder hablar con los trabajadores, esta tendencia se rompe a la hora de comunicarse durante la jornada laboral con los trabajadores o los representantes de las demás empresas concurrentes, siendo los porcentajes del 80, del 76,8 y del 80 en las empresas pequeñas, medianas y grandes respectivamente.

Cuando los delegados de prevención proponen reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o en el caso de que no tengan con los empresarios, solamente se llevan a cabo en un escaso 13,3 por ciento de las empresas pequeñas, en un 25,6 de las medianas y en un 26,7 de las grandes, estableciéndose una proporcionalidad directa al tamaño de la empresa.

Frente a esta barrera que imponen los empresarios, los delegados de prevención de las empresas se han visto en la necesidad de establecer medios de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas. Estos medios de coordinación sindical existen de una forma directamente proporcional al tamaño de empresa, con un 6,7 por ciento en las empresas pequeñas, un 11 en las medianas y un 13,3 en las grandes. La tarea de los delegados de prevención de las empresas principales no se queda sólo en el establecimiento de medios de coordinación con los delegados de otras empresas, sino que va más allá en su tarea, y atiende de manera regular, para su tutelaje y asesoramiento, a los trabajadores o los representantes de las empresas concurrentes siempre que se dirigen a ellos para plantearles cuestiones de salud laboral. En general, este hecho se produce de forma habitual en el 20 por ciento de las empresas pequeñas, en el 45,1 de las medianas y en el 57,8 de las grandes, siguiendo una tendencia –por otro lado esperada– directamente proporcional al tamaño del centro de trabajo.

Las propuestas que realizan los delegados de prevención en materia de coordinación son consideradas siempre por el empresario en un porcentaje muy pequeño, y es directamente proporcional al tamaño de la empresa; solamente se consideran en el 7,3 por ciento de las medianas, en el 8,9 de las grandes y en ninguna de las pequeñas.

Tabla 41: Obligaciones empresariales

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Información sobre los riesgos de la concurrencia	1	6,7	11	13,4	6	13,3
Permitir al delegado visitar el centro	13	86,7	74	90,2	42	93,3
Permitir al D.P. comunicarse con otros delegados	12	80,0	63	76,8	36	80,0
Aceptar la proposición de reuniones de los C.S.S.	2	13,3	21	25,6	12	26,7
Consideración de las propuestas	–	–	6	7,3	4	8,9

Tabla 42: Consideración de las propuestas

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	—	—	6	7,3	4	8,9
Casi siempre	1	6,7	7	8,5	7	15,6
A veces	4	26,7	12	14,6	13	28,9
Nunca	10	66,7	57	69,5	21	46,7

Después de todos los incumplimientos empresariales, no es de extrañar que en la evaluación de riesgos y en la planificación de la prevención no se tengan en cuenta los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo en el 93,3 por ciento de las empresas pequeñas, en el 82,9 de las medianas y el 77,8 por ciento de las grandes, siguiendo una tendencia de cumplimiento directamente proporcional al tamaño; igualmente ocurre con la información que tienen los delegados de prevención de la empresa principal sobre las empresas concurrentes en relación a la planificación de la prevención (evaluación de riesgos, plan de prevención, planes de emergencia, etc.), ya que solamente disponen de esta información el 6,7 por ciento de las pequeñas, el 9,8 de las medianas y el 11,1 de las grandes.

Otra obligación en prevención de riesgos laborales es la de disponer de un plan de emergencia y evacuación; esta obligación sigue una tendencia directamente proporcional al tamaño de empresa y se cumple en el 40 por ciento de las empresas pequeñas, en el 75,6 de las medianas y en el 86,7 de las grandes.

De los centros que disponen de plan de emergencia y evacuación, se ha tenido en cuenta en la elaboración del mismo al resto de las empresas concurrentes en el 41,9 por ciento de las empresas medianas, en el 38,4 de las grandes y en ninguna de las pequeñas. En cuanto a la información del plan de emergencia y evacuación al resto de empresas concurrentes, los

porcentajes disminuyen ligeramente aunque en la misma línea anterior. La participación en los simulacros periódicos de los trabajadores del resto de empresas concurrentes se da en porcentajes superiores a la información que se supone que disponen.

Hay que tener en cuenta que en el 83,3 por ciento de las empresas pequeñas, en el 32,2 de las medianas y en el 35,8 de las grandes, los delegados de prevención de las empresas que tienen plan desconocen, por falta de información, si a las empresas concurrentes se les informa del plan de emergencia y evacuación.

Tabla 43: Aspectos tenidos en cuenta en el plan según tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Resto de empresas concurrentes	–	–	26	41,9	15	38,4
Información del plan a las empresas concurrentes	–	–	22	35,4	12	30,7
Participación en los simulacros periódicos	1	16,6	30	48,3	16	41,0

En la mayoría de los casos las empresas de trabajo temporal son contratadas por la empresa principal; esta contratación es inversamente proporcional al tamaño de la empresa, siendo las pequeñas las que más utilizan esta fórmula con un 40 por ciento, seguida de las medianas con un 34,1 por ciento y por último las grandes con un 20 por ciento. La tendencia cambia cuando son las empresas concurrentes las que contratan a empresas de trabajo temporal.

Tabla 44: Empresas que han contratado ETT por tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Empresa principal	6	40	28	34,1	9	20,0
Empresa concurrente	—	—	3	3,7	2	4,4
Total	6	40	31	37,8	11	24,4

Cuando analizamos si la empresa principal ha evaluado previamente los riesgos de los puestos de trabajo concertados, nos encontramos que aproximadamente la mitad los evalúan, estableciéndose una proporción directa al tamaño de la empresa. Cuando las contrataciones tienen el fin de suprimir puestos de trabajo en la empresa principal, los datos son muy altos para tratarse de un claro incumplimiento legislativo, y la relación establecida es inversamente proporcional al tamaño de empresa.

En un porcentaje pequeño, pero no por ello menos importante, es cuando se recurre a las empresas de trabajo temporal con el fin de sustituir a trabajadores en huelga, y curiosamente son las empresas grandes las que más incurren en esta prohibición, manteniéndose una relación directamente proporcional al tamaño de empresa.

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal ocupan puestos de peligrosidad especial en la mitad de las empresas pequeñas, en el 12,9 por ciento de las medianas y en el 18,1 de las grandes.

En bastantes ocasiones, y con porcentajes similares al caso anterior, se contrata a empresas de trabajo temporal cuando se ha producido algún despido improcedente y éste no se ha cubierto en los doce meses anteriores a dicha contratación.

La falta de comunicación a los delegados de prevención sobre la contratación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal así como de la información y formación sobre los riesgos recibidas, como era de espe-

rar no es una excepción en la tónica general de incumplimientos empresariales y sólo cumplen en el 16,6 por ciento de las empresas pequeñas, en el 32,2 de las medianas y en el 18,1 de las grandes.

Tabla 45: Empresas que han contratado ETT por tamaño de empresa

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación previa del puesto de trabajo	3	50,0	16	51,6	6	54,5
Suprime puestos de trabajo	4	66,6	20	64,5	6	54,5
Sustituyen a trabajadores en huelga	–		1	3,2	1	9,0
Son puestos de trabajo de peligrosidad especial	3	50,0	4	12,9	2	18,1
Año anterior no despido improcedente no cubierto	3	50,0	5	16,1	2	18,1
Se comunica a los delegados la contratación	1	16,6	10	32,2	2	18,1

Análisis según federación de rama

El análisis de las empresas según la federación a la que pertenecen dentro del sindicato no pretende mostrar una visión pormenorizada de la situación en cada una de ellas, sino fundamentalmente visualizar los aspectos diferenciales. Para este análisis sólo se van a describir aquellas federaciones con un número suficientemente representativo. La Federación de la Construcción y Madera la analizaremos en un apartado específico, dedicado a las empresas de la construcción, de tal forma que las dos empresas que figuran en la tabla corresponden al sector de la madera.

Tabla 46: Externalización de la actividad principal y niveles

	Frecuencia	Porcentaje
Minerometalúrgica	41	28,9
Comunicación y Transporte	31	21,8
FITEQA	17	12,0
Administración Pública	15	10,6
Comercio y Hostelería	10	7,0
COMFÍA	9	6,3
Sanidad	7	4,9
Alimentación	5	3,5
Actividades Diversas	4	2,8
Construcción y Madera	2	1,4
Enseñanza	1	0,7
Total	142	100,0

En cuanto al tamaño de empresa, por federaciones no hay ningún dato que llame la atención, sí bien la mayoría de las empresas visitadas están en el tramo de 50 a 500 trabajadores. La distribución por federaciones es la siguiente.

Tabla 47: Empresas visitadas según federaciones de rama y tamaño

	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	–	–	4	100,0	–	–
Administración Pública	1	6,7	6	40,0	8	53,3
Agroalimentaria	–	–	5	100,0	–	–
Comercio y Hostelería	1	10,0	3	30,0	6	60,0
COMFÍA	2	22,2	1	11,1	6	66,7
Comunicación y Transporte	3	9,7	19	61,3	9	29,0
Construcción y Madera	–	–	2	100,0	–	–
Enseñanza	1	100,0	–	–	–	–
FITEQA	–	–	16	94,1	1	5,9
Minerometalúrgica	7	17,1	24	58,5	10	24,4
Sanidad	–	–	2	28,6	5	71,4
Total	15	10,6	82	57,7	45	31,7

Una de las fórmulas elegidas en primer lugar para la externalización de actividades es prácticamente la totalidad de las empresas, independientemente de la federación de la que se trate, es la de contratar y subcontratar. En segundo lugar la fórmula más empleada es la de contratar a trabajadores autónomos, salvo en las federaciones de Comercio y Hostelería (empresas de trabajo temporal), de Sanidad (derivado a otra empresa) y de COMFÍA (derivado a otra empresa).

Tabla 48: Fórmula elegida para la externalización según federación

	Autónomos		ETT		Contratas		Otra empresa	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actividades Diversas	-	-	-	-	4	100	-	-
Administración Pública	3	20,0	1	6,6	15	100	2	13,3
Agroalimentaria	4	80,0	1	20,0	5	100	1	20,0
Comercio y Hostelería	3	30,0	5	50,0	10	100	3	30,0
COMFÍA	2	22,2	2	22,2	9	100	5	55,5
Comunicación y Transporte	18	58,1	11	35,4	31	100	9	29,0
Construcción y Madera	1	50,0	1	50,0	2	100	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	1	100	-	-
FITEQA	6	35,2	6	35,2	17	100	3	17,6
Minerometalúrgica	20	48,7	19	46,3	39	95,1	12	29,2
Sanidad	1	14,2	2	28,5	7	100	4	57,1

Más de la mitad de las empresas, independientemente de la federación y a excepción de COMFÍA, tienen externalizada alguna parte de la actividad principal. Las federaciones que más externalizan parte de la actividad principal y por este orden son Administración Pública, Comercio y Hostelería, Sanidad, Comunicación y Transporte y Minerometalúrgica.

Tabla 49: Externalización de la actividad principal según federación

	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	2	50,0
Administración Pública	12	80,0
Agroalimentaria	3	60,0
Comercio y Hostelería	8	80,0
COMFÍA	3	33,3
Comunicación y Transporte	21	67,7
Construcción y Madera	2	100,0
Enseñanza	-	-
FITEQA	9	52,9
Minerometalúrgica	27	65,9
Sanidad	5	71,4

En la mayoría de los centros de trabajo, independientemente de la federación a la que pertenezcan, hay dos opciones mayoritarias en cuanto a la situación que se da en los centros de trabajo: en primer lugar se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad, y en segundo lugar, en los centros de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y una es la titular del centro. La tercera opción más elegida es la de contratar o subcontratar la realización de obras o servicios que sí se corresponden con la actividad principal, salvo en la federación de COMFÍA, donde la tercera opción más utilizada es que las contrata o subcontrata no desarrollan su actividad en los centros de trabajo de la empresa principal.

Tabla 50: Situación de partida según las federaciones

	A		B		C		D		E		F	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actividades Diversas	-	-	3	75,0	3	75,0	2	50,0	1	25,0	-	-
Administración Pública	-	-	15	100,0	14	93,3	12	80,0	6	40,0	3	20,0
Agroalimentaria	1	20	5	100,0	5	100,0	3	60,0	1	20,0	3	60,0
Comunicación y Transporte	9	29	30	96,8	31	100,0	21	67,7	11	35,5	14	45,2
Construcción y Madera	-	-	2	100,0	1	50,0	2	100,0	1	50,0	-	-
Enseñanza	-	-	1	100,0	1	100,0	-	-	-	-	-	-
Comercio y Hostelería	4	40	10	100,0	10	100,0	8	80,0	5	50,0	1	10,0
Minerometalúrgica	3	7	36	87,8	40	97,6	27	65,9	15	36,6	15	36,6
Sanidad	1	14,3	7	100,0	7	100,0	5	71,4	4	57,1	-	-
COMFÍA	2	22,2	9	100,0	9	100,0	3	33,3	8	88,9	3	33,3
FITEQA	2	11,8	17	100,0	17	100,0	9	52,9	6	35,3	5	29,4

- A. Concurren trabajadores de dos o más empresas y no hay relación entre ellas.
 B. Concurren trabajadores de dos o más empresas y la tuya es la titular del centro.
 C. Contratan obras o servicios y no se corresponden con la propia actividad.
 D. Contratan obras o servicios y sí se corresponden con la propia actividad.
 E. Las contratas no desarrollan su actividad en la empresa principal.
 F. Trabajadores autónomos desarrollan su actividad en el centro de trabajo.

La realidad que nos hemos encontrado en la mayoría de los centros de trabajo, independientemente de la federación a la que pertenezcan, es que no tienen establecidos medios de coordinación con el resto de las empresas, con la excepción de la Federación Minerometalúrgica, donde existe un 43,9 por ciento que sí lo tienen.

También es de destacar que en porcentajes similares a la existencia de medios de coordinación están los que por falta de información no saben ni siquiera si estos medios existen.

Tabla 51: Medios de coordinación con el resto de empresas

	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	-	-	4	100,0	-	-
Administración Pública	3	20,0	10	67,0	2	13,3
Agroalimentaria	-	-	2	40,0	3	60,0
Comunicación y Transporte	5	16,0	20	64,5	6	19,4
Construcción y Madera	-	-	2	100,0	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	1	100,0
Comercio y Hostelería	3	30,0	3	30,0	4	40,0
Minerometalúrgica	18	43,9	18	43,9	5	12,2
Sanidad	1	14,3	6	85,7	-	-
COMFÍA	-	-	9	100,0	-	-
FITEQA	4	23,5	10	58,8	3	17,6

El medio de coordinación mayoritariamente utilizado en las federaciones de Administración Pública, Comercio y Hostelería, y FITEQA es el intercambio de información. La Federación Minerometalúrgica y la de Comunicación y Transporte utilizan todos los medios de coordinación, siendo las fórmulas más utilizadas la impartición de instrucciones del empresario principal a los demás y el establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos de actuación.

Respecto a las condiciones que hay en el centro de trabajo, en la mayoría de las federaciones, exceptuando la de COMFÍA y la de Comercio y Hostelería, la situación más frecuentemente encontrada corresponde a la existencia de procesos peligrosos o riesgos especiales. El resto de las condiciones están muy repartidas, aunque la segunda opción mayoritaria es la interacción de diferentes riesgos, empresas que son difícilmente controlables.

Tabla 52: Condiciones que concurren en la empresa

	Peligrosidad		Interacción		Incompatibilidad		Complejidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actividades Diversas	4	100,0	-	-	-	-	-	-
Administración Pública	11	73,3	5	33,3	3	20,0	6	40,0
Agroalimentaria	3	60,0	2	40,0	2	40,0	-	-
Comercio y Hostelería	4	40,0	3	30,0	3	30,0	5	50,0
COMFÍA	1	11,1	4	44,4	5	55,6	3	33,3
Comunicación y Transporte	24	77,4	12	38,7	10	32,3	4	12,9
Construcción y Madera	2	100,0	12	50,0	1	50,0	-	-
Enseñanza	-	-	12	-	-	-	-	-
FITEQA	12	70,6	12	29,4	6	35,3	3	17,6
Minerometalúrgica	35	85,4	12	26,8	9	22,0	3	7,3
Sanidad	7	100,0	12	57,1	2	28,6	3	42,9

El coordinador de actividades preventivas, como se ha comentado a lo largo de este trabajo, es poco utilizado; las federaciones que más recurren a esta figura son, por este orden, la de FITEQA, la de Comercio y Hostelería, la Minerometalúrgica y la de Comunicación y Transporte. Aun teniendo coordinador, no le conocen en el 3,2 por ciento de las empresas de la Federación de Comunicación y Transporte, en el 20 por ciento de las empresas de Comercio y Hostelería y en el 17,1 por ciento de la Federación Minerometalúrgica. Únicamente no se pueden dirigir a él en el 6,7 por ciento de la Federación de Administración Pública y en el 5,9 de FITEQA. La figura del coordinador de forma mayoritaria es un miembro del Servicio de Prevención, con excepción de la Federación Agroalimentaria, donde la fórmula más elegida es un miembro de la empresa.

Tabla 53: Existencia del coordinador de actividades preventivas

	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	-	-
Administración Pública	1	6,7
Agroalimentaria	1	20,0
Comercio y Hostelería	3	30,0
COMFÍA	1	11,1
Comunicación y Transporte	8	25,8
Construcción y Madera	-	-
Enseñanza	-	-
FITEQA	7	41,2
Minerometalúrgica	12	29,3
Sanidad	1	14,3

Los obligación empresarial en cuanto a la información previa que han de proporcionar a los representantes de los trabajadores cuando se ha concertado un contrato de obra o servicio (contratas y subcontratas) y la consulta que les tienen que hacer sobre la organización del trabajo –en lo que respecta a la seguridad y salud, derivada de la concurrencia de otras empresas– nunca se cumple en los casos que figuran en el siguiente cuadro.

Tabla 54: Derechos de los delegados incumplidos

	Subcontratación		Organización	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	4	100,0	4	100,0
Administración Pública	14	93,3	14	93,3
Agroalimentaria	4	80,0	4	80,0
Comunicación y Transporte	26	83,9	29	93,5
Construcción y Madera	1	50,0	2	100,0
Enseñanza	1	100,0	1	100,0
Comercio y Hostelería	9	90,0	10	100,0
Minerometalúrgica	26	63,4	34	82,9
Sanidad	2	28,6	7	100,0
COMFÍA	5	55,6	5	55,6
FITEQA	12	70,6	13	76,5

En cuanto a las escasas visitas que han hecho los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación empresarial, tenemos que destacar que en dos empresas, una de la Federación Minerometalúrgica y otra de FITEQA, los delegados no han sido informados sobre la presencia del inspector en el centro de trabajo. En una empresa de la Federación de Sanidad se ha impedido al delegado acompañar al inspector durante la visita al centro de trabajo.

La obligación del empresario de informar de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales se cumple, como podemos observar, en porcentajes muy bajos independientemente de la federación de que se trate. Las visitas sin impedimento a todo el centro de trabajo para ejercer una tarea de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, así como la comunicación durante la jornada laboral con los trabajadores o sus representantes de las demás empresas concurrentes en el centro de trabajo, es un problema aún no resuelto en la totalidad de los casos, no por ello menos preocupante.

Tabla 55: Obligaciones empresariales

	Información		Visita al centro		Comunicación DP	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	1	25,0	3	75,0	2	50,0
Administración Pública	-	-	13	86,7	10	66,7
Agroalimentaria	1	20,0	5	100,0	4	80,0
Comunicación y Transporte	2	6,5	26	83,9	20	64,5
Construcción y Madera	-	-	2	100,0	2	100,0
Enseñanza	-	-	1	100,0	1	100,0
Comercio y Hostelería	1	10,0	10	100,0	7	70,0
Minerometalúrgica	8	19,5	39	95,1	35	85,4
Sanidad	1	14,3	5	71,4	6	85,7
COMFIA	2	22,2	8	88,9	8	88,9
FITEQA	2	11,8	17	100,0	16	94,1

Cuando los delegados de prevención proponen reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o en el caso de que no tengan con los empresarios, solamente se llevan a cabo en muy pocos casos, siendo, y por este orden, la Federación de Sanidad, la Minerometalúrgica y la de Comunicación y Transporte las que más reuniones conjuntas de los comités tienen. En consecuencia, siempre se consideran las propuestas que los delegados realizan en materia de coordinación en las federaciones mencionadas anteriormente, aunque en porcentajes sensiblemente inferiores.

Tabla 56: Obligaciones empresariales

	Reuniones CSS		Propuestas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	1	25,0	-	-
Administración Pública	1	6,7	-	-
Agroalimentaria	1	20,0	-	-
Comunicación y Transporte	10	32,3	3	9,7
Construcción y Madera	-	-	-	-
Enseñanza	-	-	-	-
Comercio y Hostelería	-	-	-	-
Minerometalúrgica	14	34,1	5	12,2
Sanidad	4	57,1	1	14,0
COMFÍA	1	11,1	-	-
FITEQA	3	17,6	1	5,9

No todos los centros de trabajo cuentan, como es su obligación, con el plan de emergencia y evacuación. Las federaciones en las que más está implantado son Agroalimentaria, Comercio y Hostelería y FITEQA.

Tabla 57: Plan de emergencia y evacuación

	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	1	25,0
Administración Pública	9	60,0
Agroalimentaria	5	100,0
Comercio y Hostelería	9	90,0
COMFÍA	7	77,8
Comunicación y Transporte	21	67,7
Construcción y Madera	1	50,0
Enseñanza	-	-
FITEQA	15	88,2
Minerometalúrgica	34	82,9
Sanidad	5	71,4

La obligación de tener en cuenta al resto de las empresas en la realización del plan de emergencia sólo se ha llevado a cabo fundamentalmente en las federaciones de COMFÍA, Minerometalúrgica y FITEQA. En cuanto a la información del plan de emergencia y evacuación al resto de empresas concurrentes, los porcentajes disminuyen ligeramente en general, a excepción de las federaciones anteriores en las que los porcentajes se mantienen. La participación en los simulacros periódicos de los trabajadores del resto de empresas concurrentes se da en porcentajes más altos que en los puntos anteriores y destacan COMFÍA, FITEQA, Comercio y Hostelería y Administración Pública.

Tabla 58: Plan de emergencia y evacuación

	Resto empresas		Información plan		Simulacros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	-	-	-	-	-	-
Administración Pública	3	33,3	2	22,2	4	44,4
Agroalimentaria	1	20,0	1	20,0	1	20,0
Comunicación y Transporte	8	38,1	7	33,3	9	42,8
Construcción y Madera	-	-	-	-	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	-	-
Comercio y Hostelería	3	33,3	1	11,1	4	44,4
Minerometalúrgica	14	41,1	14	41,1	13	38,2
Sanidad	2	40,0	2	40,0	-	-
COMFÍA	4	57,1	4	57,1	5	71,4
FITEQA	6	40,0	3	20,0	11	73,3

De las empresas principales que tienen contratadas ETT, evalúan previamente los riesgos de los puestos de trabajo concertados, principalmente en las federaciones de FITEQA, Comunicación y Transporte y Minerometalúrgica. Cuando las contrataciones tienen el fin de suprimir puestos de trabajo en la empresa principal, los porcentajes son muy altos para tratarse de un grave incumplimiento legislativo, y destacan las federaciones de FITEQA y COMFÍA con todos los casos. En un porcentaje pequeño, pero no por ello menos importante, se recurre a las empresas de trabajo temporal con el fin de sustituir a trabajadores en huelga; son las empresas de la Federación de Comercio y Hostelería las que más incurren en esta prohibición.

Tabla 59: Empresas que han contratado ETT

	Evaluación puesto		Suprime puestos		Trabajadores huelga	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	-	-	-	-	-	-
Administración Pública	-	-	1		-	-
Agroalimentaria	-	-	-	-	-	-
Comunicación y Transporte	6	54,5	7	63,6	-	-
Construcción y Madera	1	100,0	1	100,0	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	-	-
Comercio y Hostelería	2	40,0	4	80,0	1	20,0
Minerometalúrgica	10	52,6	9	47,3	1	5,2
Sanidad	-	-	-	-	-	-
COMFÍA	1	50,0	2	100,0	-	-
FITEQA	5	83,3	6	100,0	-	-

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal ocupan puestos de peligrosidad especial en la mitad de las empresas, principalmente de la federación de COMFÍA, Sanidad y en un porcentaje ligeramente superior en la Federación de Comercio y Hostelería. En numerosas ocasiones se contrata a empresas de trabajo temporal cuando se ha producido algún despido improcedente y éste no ha sido cubierto en los doce meses anteriores a dicha contratación, principalmente en las federaciones de COMFÍA y de Comercio y Hostelería. La falta de comunicación a los delegados de prevención sobre la contratación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, así como de la información y formación sobre los riesgos recibida, son incumplimientos que se dan en mayores porcentajes en COMFÍA y en la Federación Minerometalúrgica.

Tabla 60: Empresas que han contratado ETT

	Puestos peligrosos		Despidos		Comunicación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Diversas	-	-	-	-	-	-
Administración Pública	-	-	-	-	-	-
Agroalimentaria	-	-	-	-	-	-
Comunicación y Transporte	1	9,0	3	27,2	3	27,2
Construcción y Madera	-	-	-	-	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	-	-
Comercio y Hostelería	3	60,0	2	40,0	1	20,0
Minerometalúrgica	3	15,7	3	15,7	7	36,8
Sanidad	1	50,0	-	-	-	-
COMFÍA	1	50,0	1	50,0	1	50,0
FITEQA	-	-	1	16,6	1	16,6

Conclusiones

Se han visitado un total de 150 empresas, 142 corresponden al sector de industria y servicios, y 8 al de la construcción.

Industria y servicios

En todas las empresas visitadas (142) nos encontramos con la externalización de alguna actividad, ya sea la principal o cualquier otra. Como media cada centro de trabajo visitado tiene 10,33 contrata y/o subcontratas, llegándose en algunos casos a las 100 en un mismo centro de trabajo.

De ellas, se ha externalizado parte de la actividad principal en casi el 65 por ciento, y en estos casos no nos hemos encontrado con grandes niveles de externalización en cadena.

Con referencia a la externalización de actividades que no se corresponden con la actividad principal, la limpieza, la seguridad y el mantenimiento de instalaciones han sido, por este orden, las que más se han externalizado.

La fórmula mayoritariamente elegida para la externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra actividad, es la de contrata y subcontratas (con un 98,6 por ciento), seguida por los trabajadores autónomos (con el 40,8 por ciento) y por trabajadores de empresas de trabajo temporal (con el 33,8 por ciento).

La mayoría de las empresas optan por dos o más fórmulas diferentes para externalizar sus actividades y sólo el 30,3 por ciento han adoptado una única forma.

La situación de partida es:

- Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad en el 97,2 por ciento del total.
- En el centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y la que hemos visitado es la titular del centro en el 95,1 por ciento de los casos.
- Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que sí se corresponden con la propia actividad en el 64,8 por ciento.

El 23,9 por ciento del total de las empresas tienen establecido al menos alguno de los medios de coordinación que establece la legislación, siendo el más utilizado el intercambio de información entre las empresas concurrentes, concretamente en 20 empresas, lo que supone el 14,1 por ciento del total. En el 12 por ciento de los casos los medios de coordinación elegidos han sido el establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos de actuación y la impartición de instrucciones del empresario principal a los demás.

A pesar de ser obligatorio nombrar a un coordinador de actividades preventivas, esta designación solamente se ha llevado a cabo en 34 de 58 centros de trabajo y en muchas ocasiones los delegados de prevención no lo conocen o no pueden dirigirse a él.

En el 73,2 por ciento de los casos el empresario no informa a los delegados de prevención cuando se concierta un contrato de prestación de obra o servicios.

Tampoco se consulta sobre la organización del trabajo en lo que respecta a la seguridad y salud en el 86,6 por ciento de los centros, mientras

que solamente en un testimonial 2,8 por ciento de las empresas visitadas –4 casos– se cumple con esta obligación.

Teniendo en cuenta que sólo se pueden prevenir los riesgos que se conocen, nos parece especialmente grave que únicamente se haya informado de la existencia de los mismos en el 12,7 por ciento de los centros de trabajo, por lo que los trabajadores del 87,3 por ciento de las empresas restantes visitadas están expuestos a riesgos que desconocen.

Las propuestas de los delegados de prevención para mantener reuniones conjuntas con los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, sí no tuvieran, con los propios empresarios sólo son tenidas en cuenta en el 24,6 por ciento de los casos.

Frente a este abandono por parte de los empresarios, los delegados de prevención de las empresas han establecido medios de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas en 16 casos, y atienden de manera regular, para su tutelaje y asesoramiento, a los trabajadores o a los representantes de las empresas concurrentes siempre que se dirigen a ellos para plantearles cuestiones de salud laboral en casi la mitad de los centros de trabajo.

En la evaluación de riesgos y en la planificación de la prevención no se tienen en cuenta los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo en el 82,4 por ciento de las empresas.

Las propuestas de los delegados de prevención para abordar los riesgos derivados de la concurrencia de actividades nunca son tenidas en cuenta en el 62 por ciento de los casos.

Con respecto a la obligación empresarial de disponer de un plan de emergencia y evacuación debemos señalar que de las tres cuartas partes de los centros visitados que cuentan con este plan, solamente se ha tenido en cuenta al resto de las empresas concurrentes para la elaboración del mismo en el 38 por ciento. Sólo se ha informado del plan al 31,7 por

ciento de empresas. En los simulacros periódicos de evacuación que se desarrollan en los centros de trabajo, solamente participan trabajadores de empresas concurrentes en el 43,9 por ciento de los centros.

En casi un 90 por ciento de los centros de trabajo en los que hay trabajadores de empresas de trabajo temporal, éstos son contratados directamente por la empresa principal, siendo el resto contratados por alguna de las empresas concurrentes.

La evaluación previa de los riesgos del puesto de trabajo concertado, por parte de la empresa principal, solamente se ha realizado en poco más de la mitad de los centros de trabajo –concretamente en 25–; por lo tanto, todas las obligaciones empresariales referentes a la información y a la formación de los riesgos específicos del puesto de trabajo no se puede realizar.

Las obligaciones que respecto a la contratación de trabajadores de ETT establece la normativa vigente se incumplen de forma bastante frecuente.

En el análisis según sector de actividad se observa cómo las empresas de servicios son las que más externalizan parte de la actividad principal, concretamente el 69,4 por ciento de las mismas, mientras que las del sector industrial lo hacen en un 60 por ciento.

Las fórmulas elegidas para la externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra actividad, son la de contratas y subcontratas en el 100 por ciento del sector servicios y en el 97,1 por ciento del sector industrial.

La situación más común que se da en los centros de trabajos es la de contratar o subcontratar la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad, concretamente en el 97,1 por ciento de sector industrial y el 97,2 por ciento en el sector servicios.

Existe un mayor desarrollo de la coordinación empresarial en el sector industrial que en el de servicios:

- En relación a la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas solamente se ha hecho en 24 centros de trabajo (34,3 por ciento) del sector industrial y en 10 del sector servicios (el 13,9 por ciento).

- Los representantes de los trabajadores no son informados cuando se concierta un contrato de prestación de obra o servicio en el 65,7 por ciento de las empresas del sector industrial y en el 80,6 por ciento del sector servicios.

- La consulta sobre la organización del trabajo, derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, nunca se lleva a cabo en el 80 por ciento del sector industrial y en el 93,1 por ciento del sector servicios.

- La falta de información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales, una de las obligaciones empresariales más incumplida, afecta al 81,4 por ciento de las empresas del sector industrial y al 93,1 por ciento de las del sector servicios.

- Las empresas del sector industrial que tienen contratos con ETT son 32 y 16 del sector servicios.

- En las empresas del sector servicios es donde los trabajadores de las empresas de trabajo temporal ocupan mayor porcentaje de puestos de peligrosidad especial.

- La falta de comunicación a los delegados de prevención sobre la contratación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, así como de la información y formación sobre los riesgos recibida, se cumple solamente en el 37,5 por ciento del sector industrial y en el 6,2 por ciento del sector servicios.

Según el tamaño de empresa, debemos destacar que más de la mitad de las empresas pequeñas, el 53,3 por ciento, el 68,3 por ciento de las medianas y el 62,2 por ciento de las grandes tienen externalizada alguna parte de la actividad principal.

La media de contrata y subcontratas por centro de trabajo es de 8,6 en las pequeñas, 7,5 en las medianas y 15,9 en las grandes.

La fórmula más utilizada para la externalización, tanto de parte de la actividad principal como de cualquier otra, es la de contrata y subcontratas con porcentajes superiores al 93 por ciento, independientemente del tamaño de empresa. Las empresas de trabajo temporal son menos utilizadas según aumenta el tamaño de empresa. Al contrario ocurre con los trabajadores autónomos, que aumenta la contratación a medida que aumenta el tamaño de empresa.

El nombramiento del coordinador de las actividades preventivas es directamente proporcional al tamaño de empresa.

El cumplimiento de la obligación, por parte del empresario, de informar a los delegados cuando se concierta un contrato de prestación de obra o servicio es directamente proporcional al tamaño de empresa.

El grado de participación de los delegados de prevención en los centros visitados es considerablemente mayor en las empresas grandes. Debemos destacar en éstas los siguientes aspectos:

- Un 13,3 por ciento reciben información acerca de la concurrencia de actividades empresariales.
- Un 93,3 por ciento pueden también visitar sin impedimento todo el centro de trabajo para ejercer las tareas de vigilancia y control de las condiciones de trabajo.
- Sus propuestas de reuniones conjuntas de los comités de las empresas concurrentes son aceptadas en un 26,7 por ciento.
- En un porcentaje del 13,3 se establecen medios de coordinación sindical entre los delegados de las empresas concurrentes para paliar las deficiencias de coordinación empresarial.

- En el 57,8 por ciento de los casos los representantes de los trabajadores de la empresa principal asesoran y tutelan a los trabajadores de las empresas concurrentes.
- Las propuestas que realizan los delegados en materia de coordinación son consideradas en el 8,9 por ciento de los casos.
- En el 77,8 por ciento de las evaluaciones de riesgos y planes de prevención no se tienen en cuenta los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo.
- El 86,7 por ciento dispone de plan de emergencia y evacuación y para su elaboración se ha tenido en cuenta al resto de las empresas concurrentes en el 38,4 por ciento.

En la mayoría de los casos las empresas de trabajo temporal son contratadas por la empresa principal. Nos parece reseñable que sean las empresas de menor tamaño las que más recurran a esta modalidad de contratación y que esta circunstancia disminuya a medida que aumenta el tamaño de empresa.

Construcción

En el sector de la construcción podemos observar cómo el 37,5 por ciento de las empresas ha externalizado cuatro o más actividades que corresponden con su actividad principal, el 50 por ciento ha externalizado al menos dos y el resto sólo una actividad, destacando la externalización de las tareas de movimiento de tierras y la actividad de grúas y maquinaria pesada.

En casi el 63 por ciento de empresas el número de contratas o subcontratas presentes en el mismo centro de trabajo asciende a 10 o a más.

En el 62,5 por ciento de las empresas visitadas tienen establecido algún medio de coordinación con el resto de empresas, siendo el más utilizado

la impartición de instrucciones. Los delegados de prevención del 37,5 por ciento de empresas restantes afirman no tener o no saber si existe algún medio de coordinación establecido.

En tan sólo dos empresas de las visitadas –el 25 por ciento– la figura del coordinador de actividades preventivas coincide con la del coordinador de seguridad y salud de la obra. En sólo cuatro de las empresas visitadas se conoce al coordinador de actividades preventivas y no hay problemas para dirigirse a él y plantearle cuestiones de salud laboral.

Solamente se ha informado de los riesgos en el 37,5 por ciento de los centros de trabajo que corresponden a tres casos, quedando los trabajadores del 62,5 por ciento de las empresas restantes visitadas expuestos a riesgos que desconocen.

En cinco de las empresas visitadas, el 65,5 por ciento, los delegados de prevención tienen conocimiento de la realización del Estudio de Seguridad y Salud en la fase de proyecto y del Plan de Seguridad y Salud. Dentro de este último, en un 40 por ciento de las empresas no están contemplados los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo.

Generalmente los delegados de prevención tienen acceso al Plan de Seguridad y Salud, y también pueden proponer sugerencias al plan en función del proceso de ejecución de la obra.

En prácticamente el 88 por ciento de las empresas los delegados de prevención no tienen información de la planificación de la prevención de las empresas concurrentes en el centro de trabajo. Es importante señalar que la presencia de recursos preventivos de cada una de las subcontratas en el centro de trabajo es prácticamente inexistente: sólo en una de las empresas recogidas en el estudio se daba esta situación.

Propuestas

La concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo exige la adopción de una serie de medidas encaminadas a evitar la aparición de nuevos riesgos y el agravamiento de los ya existentes. Estas medidas están recogidas en el Real Decreto 171/2004, de 20 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, que establece las normas mínimas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales, y que constituye una buena herramienta para abordar en profundidad la protección preventiva de los trabajadores de las contratadas y subcontratadas.

Pero entrar en esta compleja materia e intentar atajar los problemas derivados de la subcontratación en las empresas exige, además de llevar a uso la útil herramienta que constituye el Real Decreto 171/2004, la adopción de otras medidas complementarias que aborden y restrinjan el problema desde su origen.

Entre ellas cabría destacar las siguientes:

- Regular la subcontratación por medio de una norma con rango de ley. Se hace necesario una ley que ponga límites a la subcontratación desde el origen, no parcheando los efectos negativos que ésta genera. Desde CC.OO. creemos que sería deseable que su elaboración se llevara

a cabo en el marco del proceso de Diálogo Social, para que desde el principio todos los agentes sociales participasen en la solución de un problema tan extendido y común como es la subcontratación. En 1998, la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. promovió una Iniciativa Legislativa Popular para regular la subcontratación.

- Prohibir la subcontratación en cadena, es decir, limitar la cadena. Sucede actualmente que dado el gran número de empresas que participan en las cadenas de subcontratación, cuando sucede un accidente de trabajo el reparto de la responsabilidad queda diluido entre un gran número de responsables, con lo que el coste de eliminar el riesgo es, en muchas ocasiones, mayor que el de responder a la sanción económica o a la indemnización por falta de medidas de seguridad, en el caso de que el accidentado o su familia litiguen.

- Regulación precisa de los supuestos de externalización productiva.

Propuestas de intervención sindical en los centros de trabajo

Desde CC.OO. 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 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.
- 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 de trabajo 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 a 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 contrata 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.
- Imposibilitar como medio de coordinación la utilización de personas dedicadas a coordinar actividades preventivas (subcontratación de 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
- Y que se establezcan garantías de subrogación entre las empresas adjudicatarias cuando la Administración cambia de contrata.
- 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 debe chocar con nuestra frontal oposición.

Anexos

- Cuestionario sobre coordinación empresarial
- Cuestionario sobre coordinación empresarial en la construcción
- Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Cuestionario sobre coordinación empresarial

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre de la empresa	
Dirección	Federación
.....	
Municipio	
Nº de trabajadores:	Actividad
6-49 <input type="checkbox"/> 50-500 <input type="checkbox"/> >501 <input type="checkbox"/>	CNAE
Número de delegados de prevención.....	Cuántos son de CC.OO.

SERVICIO DE PREVENCIÓN	
SP propio <input type="checkbox"/>	SP ajeno <input type="checkbox"/>
	SP mancomunado <input type="checkbox"/>
Trabajadores designados <input type="checkbox"/>	No tiene <input type="checkbox"/>
Nombre del Servicio de Prevención	

DATOS PERSONALES	
Nombre y apellidos	
Teléfono contacto	
Antigüedad como delegado de prevención	
Formación sindical en salud laboral:	
SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

1.- ¿Existe alguna actividad que se haya externalizado en tu empresa?

1. Sí.
2. No. (pasar a la pregunta 6)

2.- ¿Qué actividad se ha externalizado, y cuántos niveles de subcontratación existen? USAR CARTÓN 1

	Una	Dos	Tres o más
1.- Parte de la actividad principal	1 pasa a pregunta 2 bis		
2.-	1	2	3
3.-	1	2	3
4.-	1	2	3
5.-	1	2	3
6.-	1	2	3
7.-	1	2	3
8.-	1	2	3

2 bis.- ¿En el caso de externalizar parte de la actividad principal, indica qué actividades y cuántos niveles de subcontratación existen?

	Una	Dos	Tres o más
1.-	1	2	3
2.-	1	2	3
3.-	1	2	3
4.-	1	2	3

3.- ¿Qué fórmulas se han elegido para la externalización?

1. Trabajadores autónomos.
2. Trabajadores de ETT.
3. Contratas y subcontratas
4. Derivado a otra empresa:
(Señala qué actividad)

4.- Si alguna de ellas se realiza de una forma puntual, describe cuál y cuándo.

.....

5.- ¿Cuántas empresas contratas o subcontratas existen en tu empresa?

COORDINACIÓN EMPRESARIAL

Medios de coordinación:

- 6.- ¿Cuál de las siguientes situaciones se dan en tu centro de trabajo?
1. En el centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y no hay relación entre ellas.
 2. En el centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas y la tuya es la titular del centro.
 3. Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que no se corresponden con la propia actividad.
 4. Se contrata o subcontrata la realización de obras o servicios que sí se corresponden con la propia actividad.
 5. Las contratas o subcontratas no desarrollan sus actividades en los centros de trabajo de la empresa principal.
 6. Trabajadores autónomos que desarrollan su actividad en el mismo centro de trabajo.
- 7.- ¿Tu empresa tiene establecido algún medio de coordinación con el resto de empresas concurrentes?
1. Sí.
 2. No (pasar a la pregunta 9).
 3. N.S. (pasar a la pregunta 9).
- 8.- De los siguientes medios de coordinación, cuáles tiene establecidos tu empresa:

	SÍ	NO
<u>Intercambio de información.</u>	1	2
<u>Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.</u>	1	2
<u>Reuniones conjuntas de los C.S.S, o de empresarios y D.P.</u>	1	2
<u>Impartición de instrucciones del empresario principal a los demás.</u>	1	2
<u>Establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos actuación</u>	1	2
<u>Presencia en el centro de recursos preventivos de las empresas.</u>	1	2

Otros (especificar)

.....

.....

.....

- 9.- En tu centro de trabajo existen:
1. Procesos peligrosos o riesgos especiales.
 2. Interactúan diferentes riesgos de diferentes empresas y son difícilmente controlables.
 3. Incompatibilidad de ciertas actividades.
 4. Situación compleja por (número de empresas, actividad, centro de trabajo, etc.).
- 10.- ¿Existe una o varias personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas?
1. Sí.
 2. No (pasa a la pregunta 14).
- 11.- ¿Conoces a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas?
1. Sí (contesta las preguntas 12 y 13).
 2. No (pasa a la pregunta 13).
- 12.- ¿Puedes dirigirte a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan la adopción de medidas preventivas en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes?
1. Sí.
 2. No.
- 13.- El coordinador nombrado por el empresario es:
1. Trabajador designado.
 2. Miembro del Servicio de Prevención.
 3. Trabajador con conocimientos, cualificación y experiencia de coordinación.
 4. Miembro de empresas dedicadas a la coordinación.

Derechos de los representantes de los trabajadores

- 14.- ¿Habéis sido informados cuando se ha concertado un contrato de obra o servicio? (Contratas y subcontratas).
1. Siempre.
 2. Casi siempre.
 3. A veces.
 4. Nunca.
- 15.- ¿Habéis sido consultados sobre la organización del trabajo, en lo que respecta a la seguridad y salud, derivada de la concurrencia de otras empresas?
1. Siempre.
 2. Casi siempre.
 3. A veces.
 4. Nunca.

- 16.-** ¿Se han producido visitas al centro de trabajo de inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación?
1. Sí (contesta las preguntas 17 y 18).
 2. No (pasa a la pregunta 19).
- 17.-** ¿Habéis sido informados sobre la presencia (visitas) de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación?
1. Sí.
 2. No.
- 18.-** ¿Has acompañado a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación?
1. Sí.
 2. No.
 3. No procede.
- 19.-** ¿Los trabajadores han sido informados de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales?
1. Sí.
 2. No.
- 20.-** ¿Puedes realizar visitas, sin ningún impedimento, a todo el centro de trabajo para ejercer una tarea de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo?
1. Sí.
 2. No.
- 21.-** ¿Puedes comunicarte durante la jornada laboral, sin ningún impedimento, con los trabajadores o sus representantes de las demás empresas concurrentes en el centro de trabajo?
1. Sí.
 2. No.
- 22.-** ¿Los trabajadores o los representantes de las empresas concurrentes se han dirigido a ti para plantearte cuestiones de salud laboral?
1. Sí.
 2. No.

23.- ¿Puedes proponer reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o en el caso de que no tengan con los empresarios?

1. Sí.
2. No.

24.- ¿Tenéis establecidos algún medio de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas concurrentes?

1. Sí (especifica cuál)
2. No.

25.- ¿Se consideran las propuestas que realizas en materia de coordinación?

1. Siempre.
2. Casi siempre.
3. A veces.
4. Nunca.

26.- ¿Existe en tu centro de trabajo un plan de emergencia y evacuación?

1. Sí.
2. No.

27.- En caso afirmativo rellenar el siguiente cuadro:

	SÍ	NO	NS
<u>En su elaboración, se ha tenido en cuenta al resto de las empresas</u>	1	2	9
<u>Se ha informado del mismo a las demás empresas presentes</u>	1	2	9
<u>Participan en los simulacros periódicos la totalidad de las empresas</u>	1	2	9

28.- ¿En la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Prevención de tu empresa, están contemplados los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo?

1. Sí.
2. No.

29.- Tienes información de las empresas concurrentes sobre su planificación de la prevención (evaluación de riesgos, plan de prevención, planes de emergencia, etc.)

1. Sí.
2. No.

CARTÓN 1

1. SEGURIDAD
2. LIMPIEZA
3. ADMINISTRACIÓN
4. TRANSPORTE
5. LOGÍSTICA
6. MANTENIMIENTO INSTALACIONES
7. MANTENIMIENTO EQUIPOS DE TRABAJO
8. CÁTERING
9. JARDINERÍA
10. SERVICIOS INFORMÁTICOS
11. MENSAJERÍA
12. TELEMÁRKETING
13. COMERCIALES
14. AZAFATAS
15. RECEPCIÓN/TELEFONISTA
16. CONSULTORÍA TÉCNICA

Cuestionario sobre coordinación empresarial en la construcción

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre de la empresa	
Dirección	Federación
.....	
Municipio	
Nº de trabajadores:	Actividad
6-49 <input type="checkbox"/> 50-500 <input type="checkbox"/> >501 <input type="checkbox"/>	CNAE
Número de delegados de prevención.....	Cuántos son de CC.OO.

SERVICIO DE PREVENCIÓN	
SP propio <input type="checkbox"/>	SP ajeno <input type="checkbox"/> SP mancomunado <input type="checkbox"/>
Trabajadores designados <input type="checkbox"/>	No tiene <input type="checkbox"/>
Nombre del Servicio de Prevención	

DATOS PERSONALES	
Nombre y apellidos	
Teléfono contacto	
Antigüedad como delegado de prevención	
Formación sindical en salud laboral:	
SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

1.- ¿Existe alguna actividad que se haya externalizado en tu empresa?

1. Sí.
2. No (pasar a la pregunta 6).

2.- ¿Qué actividad se ha externalizado, y cuántos niveles de subcontratación existen? USAR CARTÓN 2

	Una	Dos	Tres o más
1.- Parte de la actividad principal	1 pasa a pregunta 2 bis		
2.-	1	2	3
3.-	1	2	3
4.-	1	2	3
5.-	1	2	3
6.-	1	2	3
7.-	1	2	3
8.-	1	2	3

2 bis.- ¿En el caso de externalizar parte de la actividad principal, indica qué actividades y cuántos niveles de subcontratación existen?

	Una	Dos	Tres o más
1.-	1	2	3
2.-	1	2	3
3.-	1	2	3
4.-	1	2	3

3.- ¿Qué fórmulas se han elegido para la externalización?

5. Trabajadores autónomos.
6. Trabajadores de ETT.
7. Contratas y subcontratas.
8. Derivado a otra empresa:
(Señala qué actividad)

4.- Sí alguna de ellas se realiza de una forma puntual, describe cuál y cuándo.

.....

5.- ¿Cuántas empresas contratas o subcontratas existen en tu empresa?

COORDINACIÓN EMPRESARIAL

Medios de coordinación:

7.- ¿Tu empresa tiene establecido algún medio de coordinación con el resto de empresas concurrentes?

1. Sí.
2. No (pasar a la pregunta 9).
3. N.S. (pasar a la pregunta 9).

8.- Además del coordinador de seguridad y salud, ¿existe alguno de los siguientes medios de coordinación en tu obra?:

	SÍ	NO
<u>Intercambio de información.</u>	1	2
<u>Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.</u>	1	2
<u>Reuniones conjuntas de los C.S.S, o de empresarios y D.P.</u>	1	2
<u>Impartición de instrucciones del empresario principal a los demás.</u>	1	2
<u>Establecimiento conjunto de medidas, procedimientos o protocolos actuación</u>	1	2
<u>Presencia en el centro de recursos preventivos de las empresas.</u>	1	2

Otros (especificar)

.....

9.- El coordinador de actividades empresariales nombrado por el empresario es el coordinador de seguridad y salud:

5. Sí.
6. No.

11.- ¿Conoces a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas?

1. Sí.
2. No.

12.- ¿Puedes dirigirte a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan la adopción de medidas preventivas en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes?

1. Sí.
2. No.

Derechos de los representantes de los trabajadores

- 14.- ¿Habéis sido informados cuando se ha concertado un contrato de obra o servicio? (Contratas y subcontratas).
1. Siempre.
 2. Casi siempre.
 3. A veces.
 4. Nunca.
- 15.- ¿Habéis sido consultados sobre la organización del trabajo, en lo que respecta a la seguridad y salud, derivada de la concurrencia de otras empresas?
1. Sí.
 2. No.
- 16.- ¿Se han producido visitas al centro de trabajo de inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación?
1. Sí (contesta las preguntas 17 y 18).
 2. No (pasa a la pregunta 19).
- 17.- ¿Habéis sido informados sobre la presencia (visitas) de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación?
1. Sí.
 2. No.
- 18.- ¿Has acompañado a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación?
1. Sí.
 2. No.
 3. No procede.
- 19.- ¿Los trabajadores han sido informados de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales?
1. Sí.
 2. No.
- 20.- ¿Puedes realizar visitas, sin ningún impedimento, a todo el centro de trabajo para ejercer una tarea de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo?
1. Sí.
 2. No.

21.- ¿Puedes comunicarte durante la jornada laboral, sin ningún impedimento, con los trabajadores o sus representantes de las demás empresas concurrentes en el centro de trabajo?

1. Sí.
2. No.

22.- ¿Los trabajadores o los representantes de las empresas concurrentes se han dirigido a ti para plantearte cuestiones de salud laboral?

1. Sí.
2. No.

23.- ¿Puedes proponer reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes o en el caso de que no tengan con los empresarios?

1. Sí.
2. No.

24.- ¿Tenéis establecidos algún medio de coordinación sindical con los representantes de los trabajadores de las demás empresas concurrentes?

1. Sí (especifica cuál)
2. No.

25.- ¿Se consideran las propuestas que realizas en materia de coordinación?

1. Siempre.
2. Casi siempre.
3. A veces.
4. Nunca.

26.- ¿Existe en tu centro de trabajo un plan de emergencia y evacuación?

1. Sí.
2. No.

27.- En caso afirmativo rellenar el siguiente cuadro:

	SÍ	NO	NS
En su elaboración, se ha tenido en cuenta al resto de las empresas	1	2	9
Se ha informado del mismo a las demás empresas presentes	1	2	9
Participan en los simulacros periódicos la totalidad de las empresas	1	2	9

28A.- ¿Tienes conocimiento de la realización del Estudio de Seguridad y Salud en la fase de proyecto?

1. Sí.
2. No.

28B.- ¿Tienes conocimiento de la realización del Plan de Seguridad y Salud?

1. Sí.
2. No (pasar a la pregunta 29).

28C.- En el Plan de Seguridad y Salud de tu empresa, están contemplados los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en el centro de trabajo?

1. Sí.
2. No.

28D.- ¿Tienes acceso al Plan de Seguridad y Salud?

1. Sí.
2. No.

28E.- ¿Puedes proponer sugerencias al Plan de Seguridad y Salud en función del proceso de ejecución de la obra?

1. Sí.
2. No.

29.- ¿Tienes información de las empresas concurrentes sobre su planificación de la prevención? (evaluación de riesgos, plan de prevención, planes de emergencia, etc.)

1. Sí.
2. No.

29A.- ¿Hay recursos preventivos presentes en la obra de cada una de las subcontratas?

1. Sí.
2. No.

CARTÓN 2

1. MOVIMIENTO DE TIERRAS
2. GRÚAS Y MAQUINARIA PESADA
3. ESTRUCTURAS FERRALLA
4. ESTRUCTURAS HORMIGÓN
5. ELECTRICISTAS
6. MONTAJE ELEMENTOS AUX. (ANDAMIOS, PLATAFORMAS, CIMBRAS)
7. MONTAJE PROTECCIONES PREVENCIÓN
8. ACABADOS (PINTURA, FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, CARPINTERÍA, ETC.)

ARTÍCULO 24 DE LA LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales

1. 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. A tal fin, establecerán 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, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. 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.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar

con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

A continuación texto añadido por la Ley 54/2003

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

**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.
BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004**

Exposición de motivos

El diálogo social desarrollado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales desde octubre de 2002 en la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales y el diálogo institucional entre el Gobierno y las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales dieron lugar el 30 de diciembre de 2002 a un diagnóstico común sobre los problemas e insuficiencias apreciados en materia de prevención de riesgos laborales y a una serie de propuestas para su solución acordadas entre el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, propuestas que fueron refrendadas posteriormente por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003.

Ese doble diálogo se ha visto respaldado con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que, por lo que aquí interesa, añade un apartado 6 al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo.

Debe igualmente recordarse que, dentro de las propuestas de la Mesa

de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales, los agentes sociales habían acordado iniciar un proceso de diálogo con vistas a la aprobación por el Gobierno de un texto para el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, los interlocutores sociales remitieron el pasado mes de julio al Gobierno un conjunto de criterios comunes para el desarrollo de los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como una serie de consideraciones más generales para el desarrollo de su apartado 3.

Este real decreto viene a dar cumplimiento al mandato de desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y toma como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales.

En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

Por un lado, la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, este real decreto supone un nuevo paso para combatir la siniestralidad laboral y, por tanto, su aprobación servirá para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Por otro lado, la flexibilidad en la aplicación por las empresas, referida a que el desarrollo y precisión de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se

lleva a cabo mediante la oferta de un abanico de posibilidades que 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. Al mismo tiempo, esa elección exigirá una real implicación en la coordinación de actividades empresariales que alejará un siempre bien censurado cumplimiento meramente formal.

Con objeto de establecer las disposiciones mínimas que los diferentes empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo habrán de poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades empresariales y, por tanto, para que esta concurrencia no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes, el real decreto se estructura en seis capítulos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

Modificado por CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 171/2004

En el capítulo I se aborda la definición de tres elementos, presentes en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tan esenciales como debatidos y, por ello, de obligada clarificación aquí: se trata de centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal. Se completa este capítulo estableciendo los objetivos que la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales ha de satisfacer, objetivos de la coordinación que constituyen una de las piedras angulares del real decreto y que, por tanto, deben ser cumplidos por cuantos, estando en alguna de las situaciones de concurrencia previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deben cooperar y coordinar sus actividades preventivas.

El capítulo II se dedica al desarrollo del apartado 1 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, referido a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose, en primer lugar, el deber de cooperar, que implica para las empresas concurrentes informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas. Tal información será tenida en cuenta por los empresarios concurrentes al cumplir lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A esto se une la transmisión de tales informaciones, pues el deber de cooperar se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. 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, precisando que para ello se tendrán en cuenta junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

El capítulo III, que desarrolla el apartado 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, está centrado en el papel del empresario titular del centro donde se lleven a cabo las actividades de los trabajadores de dos o más empresas. El empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.

El capítulo IV desarrolla el apartado 3 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y se refiere al deber de vigilancia encomendado por la ley a las empresas

que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo. El deber de vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal: que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva, que dichas empresas han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información y que han establecido los medios de coordinación necesarios.

El real decreto tiene adecuadamente en cuenta lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

El capítulo V de la norma, aplicable a las diversas situaciones en que puede darse la concurrencia, está dedicado a los medios de coordinación. Comienza con una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos... Debe resaltarse que lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales, y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

A continuación se regula la determinación de los medios de coordinación, respecto de la que se reconoce la iniciativa para su establecimiento del empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él o, en su defecto, del empresario principal. Concluye este capítulo dedicando especial atención a la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

Por último, el capítulo VI está dedicado, en el marco de la normativa vigente, a los derechos de los representantes de los trabajadores, y destaca, junto a la información a los delegados de prevención o, en su defecto, representantes legales de los trabajadores sobre las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, su participación en tales situaciones en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados. Se contempla asimismo la posibilidad ya apuntada por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, matizándose que dichas reuniones podrán ser con los propios empresarios cuando la empresa carezca de dicho comité.

Concluye el real decreto con una disposición adicional relativa a su aplicación en las obras de construcción. Sí bien las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación sin alterar las obligaciones actualmente vigentes (estudio de seguridad y salud en el trabajo durante la fase de proyecto elaborado a instancias del promotor, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la realización de la obra, plan de seguridad y salud realizado por el contratista...), esa normativa específica resultará enriquecida por lo establecido en este real decreto a través de la información preventiva que deben intercambiarse los empresarios concurrentes en la obra y

mediante la clarificación de las medidas que deben adoptar los diferentes sujetos intervinientes en las obras.

Asimismo, en sendas disposiciones adicionales se destaca el papel de la negociación colectiva en la coordinación preventiva de actividades empresariales y se precisa que la información o documentación que como consecuencia de lo establecido en el mismo se genere por escrito queda sujeta a lo previsto en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este real decreto se dicta de conformidad con el artículo 24.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de enero de 2004, de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

CAPÍTULO I: Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del real decreto

1. Este real decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la coordinación de actividades empresariales.

2. Las disposiciones establecidas en este real decreto tienen el carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales.

Artículo 2. Definiciones

A los efectos de lo establecido en este real decreto, se entenderá por:

- a. Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.
- b. Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- c. Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Artículo 3. Objetivos de la coordinación

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a. La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b. La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c. El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como 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.
- d. 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.

CAPÍTULO II: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo

Artículo 4. Deber de cooperación

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la forma que se establece en este capítulo.

El 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.

2. Las empresas a que se refiere el apartado 1 deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las 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.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Cuando, como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, se produzca un accidente de trabajo, el empresario deberá

informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.

3. Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

4. La información a que se refiere el apartado 2 deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

5. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 5. Medios de coordinación de los empresarios concurrentes

1. 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 de este real decreto.

2. Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

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

Artículo 6. Medidas que debe adoptar el empresario titular

El empresario titular del centro de trabajo, además de cumplir las medidas establecidas en el capítulo II cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, deberá adoptar, en relación con los otros empresarios concurrentes, las medidas establecidas en los artículos 7 y 8.

Artículo 7. Información del empresario titular

1. El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

2. La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

3. La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

Artículo 8. Instrucciones del empresario titular

1. Recibida la información a que se refiere el artículo 4.2, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes 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.

2. Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.

3. Las instrucciones habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.

4. Las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.

Artículo 9. Medidas que deben adoptarlos empresarios concurrentes

1. Los empresarios que desarrollen actividades en un centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las instrucciones a que se refiere el artículo 8 dadas por el empresario titular del centro de trabajo deberán ser cumplidas por los demás empresarios concurrentes.

3. Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

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

Artículo 10. Deber de vigilancia del empresario principal

1. El empresario principal, además de cumplir las medidas establecidas en los capítulos II y III de este real decreto, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

2. Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y 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.

Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Las acreditaciones previstas en los párrafos anteriores deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

3. El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

CAPÍTULO V: Medios de coordinación

Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación

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, se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes:

- a. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c. Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d. La impartición de instrucciones.
- e. El 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.
- f. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Artículo 12. Determinación de los medios de coordinación

1. Recibida la información a que se refieren los capítulos II a IV de este real decreto, y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación

que consideren necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal.

2. Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando los medios de coordinación establecidos sean 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.

Artículo 13. Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

1. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- a. Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- b. Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones

de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

- c. Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d. Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

- a. Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.

- c. Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
- d. Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.
- e. Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.
- f. Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

4. 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.

Artículo 14. Funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

1. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

- a. Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.
- b. Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c. Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

2. Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:

- a. Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- b. Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- c. Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- d. 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.

3. La persona o las personas encargadas de la coordinación deberán estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

4. La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio.

CAPÍTULO VI: Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 15. Delegados de prevención

1. Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1.º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados, en los términos del artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.

3. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo estarán facultados, en los términos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en

que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, para:

- a. Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- b. Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- c. Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.
- d. Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

Artículo 16. Comités de seguridad y salud

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.

Disposición adicional primera: Aplicación del real decreto en las obras de construcción

Las obras incluidas en el ámbito de aplicación 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, se registrarán por lo establecido en el citado real decreto. A los efectos de lo establecido en este real decreto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. La información del artículo 7 se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.

Las instrucciones del artículo 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.

- b. Las medidas establecidas en el capítulo IV para el empresario principal corresponden al contratista definido en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.
- c. Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la

disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra.

Disposición adicional segunda: Negociación colectiva

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.

Disposición adicional tercera. Documentación escrita

Cualquier información o documentación derivada de lo establecido en este real decreto que se formalice por escrito formará parte de la documentación a que se refiere el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición final primera. Habilitación competencial

Este real decreto constituye legislación laboral, y se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas constituye normativa básica al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, a 30 de enero de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Corrección de errores del Real Decreto 171/2004

CORRECCIÓN de errores 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. BOE núm. 60, 10 marzo 2004.

Advertidos errores en el 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, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 27, de 31 de enero de 2004, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En la página 4160, Preámbulo, segunda columna, en el párrafo que empieza con la cláusula «Con objeto de establecer (...)», última línea, donde dice: «y una disposición final», debe decir: «y dos disposiciones finales».

En la página 4161, segunda columna, fórmula promulgatoria, debe figurar la redacción «(...) de acuerdo con el Consejo de Estado».