

Coordinación de actividades empresariales (II)

Business activity coordination (II)
Coordination d'activités patronales (II)

Redactores:

Yolanda Iranzo García
Licenciada en Bioquímica

Tomás Piqué Ardanuy
Ingeniero Técnico Químico
Licenciado en Derecho

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES
DE TRABAJO

La presente NTP como continuación de la anterior, está dedicada al estudio de los principales medios de coordinación, derechos de los representantes de los trabajadores en la coordinación, a cómo afecta la coordinación a los trabajadores autónomos y a las relaciones laborales a través de empresas de trabajo temporal, además de las responsabilidades e incumplimientos en esta materia y la importancia de la elaboración de procedimientos que faciliten y agilicen la coordinación interempresarial.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. MEDIOS DE COORDINACIÓN

Son todos los recursos que pueden emplearse en el centro de trabajo para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. Se regulan en el Capítulo V del RD 171/2004 y concretamente el artículo 11 recoge una lista no exhaustiva de posibles medios de coordinación, que se resumen en la figura 1.



Figura 1. Medios de coordinación

A la hora de establecer los medios de coordinación hay que tener en cuenta que:

- La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponde al empresario titular o en su defecto, al empresario principal y se establecerán por las empresas concurrentes antes del inicio de las actividades
- Los medios de coordinación deberán actualizarse siempre que sea necesario y se revisará su efectividad durante todo el periodo en el que se requiera la coordinación.
- El medio de coordinación más adecuado dependerá en cada caso de la complejidad y grado de dificultad de cada actividad. Para ello, deben valorarse aspectos como la peligrosidad de las actividades (obviamente a mayor peligrosidad, más eficaces y complejos deben ser estos medios); así como las instalaciones y materiales empleados, la duración de dichas actividades y el número de trabajadores que pueden verse afectados.

Entre las posibilidades de este listado abierto que se detalla en el Cap V del RD 171/2004, se encuentra la designación de recursos preventivos y la de personas encargadas de la coordinación, que se describen de forma más detallada en los dos siguientes apartados.

A su vez, en esta materia el artículo 39.3 de la LPRL establece que a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada. Es decir, regula la posibilidad de celebrar estas reuniones aunque lo menciona simplemente como una opción. Estas reuniones posteriormente se han incluido

en el artículo 11 del RD 171/2004 como uno de los diversos medios de coordinación existentes.

Recursos preventivos

La LPRL tras su modificación por la Ley 54/2003, incorpora mediante el artículo 32 bis la presencia del recurso preventivo. A esta figura nombrada por el empresario, se le atribuye la función de vigilar el cumplimiento y comprobar la eficacia de las actividades preventivas, como una medida preventiva complementaria a otras medidas técnicas tradicionales. Los recursos preventivos se regulan también en el artículo 22 bis del RD 39/1997 y cuyos aspectos más relevantes se reflejan en la tabla 1.

Se consideran recursos preventivos, de acuerdo con el artículo 32 bis de la LPRL:

- a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Asimismo, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin estar incluido en ninguno de los tres apartados anteriores, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos que hacen necesaria su presencia y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. No obstante, podrán darse situaciones en las que por la peligrosidad de la actividad o las circunstancias en las que se desarrolle, puedan generarse riesgos de tal gravedad que resulte conveniente que el recurso preventivo disponga de unos conocimientos específicos e imprescindibles para la prevención de estos riesgos y poder así garantizar

la seguridad y salud de los trabajadores implicados en dichas actividades o puedan resultar afectados por las mismas. Por ejemplo, cuando deba existir un recurso preventivo en operaciones que impliquen el uso de máquinas que carezcan de declaración CE y la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada, que se regula en el art. 22.bis, apartado b.3 del RD 39/1997, dicho recurso deberá tener conocimientos específicos sobre la máquina en concreto, así como de sus partes y componentes, del procedimiento exacto para su correcto funcionamiento y de los riesgos concretos y de las medidas para proteger al trabajador teniendo en cuenta las particularidades de esa máquina en concreto, así como de su estado y de las características de la tarea u operación concreta a realizar

Todos estos aspectos relativos a la formación y capacitación de los recursos, vendrán recogidos en la planificación de la actividad preventiva.

En el mismo artículo 32 bis de la LPRL, se regula la necesidad de que los recursos preventivos sean suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Asimismo, el apartado 7 del artículo 22 bis del RD 39/1997, establece que la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la LPRL, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones. Es decir, cuando no se encuentren desarrollando las labores de vigilancia previstas en el citado artículo 32 bis de la LPRL, podrán realizar otra actividad preventiva o productiva o incluso de forma simultánea con dichas funciones de vigilancia, siempre que éstas no se vean perjudicadas y así esté previsto en la planificación de la actividad preventiva o plan de seguridad y salud en su caso.

SE DEBE CONTAR CON LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS CUANDO:		
a) Los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas y que requieran el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.	b) Se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales y detallados en el art. 22.bis.b) del RD 39/1997. En el caso, de las obras de construcción vienen recogidos en el art. 2.1.b) y Anexo II del RD 1627/1997*.	c) Se requiera por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debido a las condiciones de trabajo detectadas**.
La evaluación de riesgos identificará estos riesgos en el primer caso y los trabajos del puesto vinculado a estas actividades o procesos peligrosos en el segundo. La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad. Cuando se trate de obras de construcción viene determinado en el Plan de seguridad y salud. En ambos casos, tanto a) como b), la obligación de designar estos recursos preventivos recae sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades peligrosas, es decir quien aporte o genera el riesgo. En el caso del sector de la construcción la obligación le corresponde a las empresas contratistas.		En este caso, si la evaluación de riesgos no contempla las situaciones de riesgo detectadas, se procederá a su revisión, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva correspondiente.
Cuando exista más de un recurso preventivo perteneciente a dos o más empresas, deben coordinarse entre sí.		
* Según la Guía técnica del INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción, se considera que un trabajo está incluido en el art. 2.1.b) si tras la aplicación de los principios de prevención, el riesgo continúa siendo de especial gravedad, lo que hace necesario adoptar medidas preventivas adicionales para evitar o minimizar la posibilidad de que un trabajador sufra un accidente grave. El hecho de que un trabajo no esté incluido en el anexo II no quiere decir que no pueda exponer a los trabajadores que lo realizan a un riesgo de especial gravedad. Es a través de la evaluación de los riesgos como se obtiene la información necesaria para tomar una decisión al respecto.		
** De acuerdo con los criterios técnicos de la propia Inspección, se podrá requerir su presencia cuando se considere que las medidas preventivas son insuficientes o inadecuadas para cumplir con los principios de la acción preventiva y no puedan adoptarse de forma inmediata, cuando ante actividades esporádicas o excepcionales no haya control absoluto de los riesgos o en caso de trabajos de menores de edad, trabajadores especialmente sensibles o trabajadores de reciente incorporación, etc. En todo caso, se requerirá obligatoriamente cuando exista normativa específica aplicable que así lo establezca.		

Tabla 1. Presencia de recursos preventivos

Los recursos preventivos por tanto, son preceptivos en determinados supuestos para ejercer esta labor de vigilancia, la cual deberán llevar a cabo de la forma prevista en los puntos 4, 5 y 6 del artículo 22 bis del RD 39/1997. En el resto de los casos, el RD 171/2004, establece la posibilidad de optar por esta figura como medio de coordinación de las actividades empresariales. Por ello, habrá situaciones en las que pueden coincidir en el mismo recurso preventivo las funciones previstas en ambos reglamentos.

Un sector aparte es el de la construcción, en el que de acuerdo con la Disposición Adicional decimocuarta (DA 14ª) de la LPRL, la presencia de los recursos preventivos le corresponde a cada contratista, es decir a la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato. El objetivo fundamental de esta figura en la obra, será la de vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas, sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra. El propio plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

En este sector, según la DA 1ª del RD 171/2004 los medios de coordinación, serán los establecidos en el RD 1627/1997 y en la DA 14ª de la LPRL, además de otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en cada obra.

Coordinador de las actividades preventivas

Dentro del listado no exhaustivo de la relación de medios de coordinación del artículo 11 del RD 171/2004, se incluye en último lugar la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

En los artículos 13 y 14 del mismo reglamento, se desarrolla los aspectos relativos a su designación, cuándo y quién, así como sus funciones y facultades.

Concretamente en el punto 1 del artículo 13, se especifica que se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de cuatro condiciones que en el citado artículo se enumeran y explicitan

Hay que tener en cuenta que en estas circunstancias señaladas derivadas de la concurrencia de actividades empresariales, se requiera la preceptiva presencia de recursos preventivos de acuerdo con lo ya visto el apartado anterior, por lo que en este caso, el artículo 13.4 de este reglamento prevé que cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas, siempre que ello sea compatible con la totalidad de las funciones encomendadas y se trata de las personas mencionadas en el apartado a) a d) del punto 3 del mismo artículo y que más adelante se analiza.

Se añade además, dentro del mismo artículo 13, que cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualquier otro medio de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos de la coordinación.

Habitualmente, suele entenderse que concurren razones técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción y razones organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

El punto 3 del artículo 13 del reglamento contempla que personas podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, enumerando seis situaciones posibles.

El reglamento dedica el artículo 14 para regular las funciones y facultades del encargado de coordinación que se representan en la tabla 2.

Cuando los medios de coordinación establecidos sea la designación de un encargado de la coordinación, al igual que si se opta por un recurso preventivo, el empresario, cumpliendo con lo señalado en el artículo 12.3 del RD 171/2004, facilitará a todos los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

FUNCIONES DEL ENCARGADO DE COORDINACIÓN			
Favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación de actividades, previstos en el artículo 3 del reglamento.	Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deban intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.	Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.	
FACULTADES DEL ENCARGADO DE COORDINACIÓN			
Conocer las informaciones que deban intercambiarse las empresas concurrentes, así como cualquier otra documentación preventiva que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.	Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.	Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.	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.
PARA ELLO LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN DEBEN:			
Estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.		Contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio*.	
* En aquellas situaciones descritas anteriormente en las que puedan coincidir en la misma persona las funciones de encargado de coordinación y de recurso preventivo, la formación de prevención de nivel básico que como recurso preventivo podría ser suficiente, no lo será al ejercer también como encargado de coordinación, debiendo en este caso de disponer al menos de una formación de nivel intermedio.			

Tabla 2. Funciones y facultades del encargado de coordinación

Los trabajadores por su parte, dentro de las obligaciones en materia preventiva acuerdo con el artículo 29 de la LPRL, les corresponde velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario, además de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Para ello, deberán cumplir entre otras, las órdenes impartidas por las personas encargadas de la coordinación.

Finalmente en referencia al encargado de la coordinación, conviene matizar que es una figura totalmente diferente a la del coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción, por lo que no deben confundirse.

El coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción viene regulado en el artículo 3 del RD 1627/1997 al indicar que, cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, el promotor, designará un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra. La misma obligación existe, cuando en la fase de proyecto interviene más de un proyectista, denominándose en este caso coordinador de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra. Cuando proceda, la designación de ambos coordinadores podrá recaer en la misma persona.

Entre las funciones que le encomienda el artículo 9 del mismo RD 1627/1997, se encuentra la de organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la LPRL, aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo, así como coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo y para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva regulados en el artículo 15 de la LPRL.

2. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

El capítulo VI del RD 171/2004 regula los derechos de consulta y participación que tienen los trabajadores a través de sus representantes, en relación a la coordinación de actividades empresariales. La representación legal de los trabajadores en materia de seguridad y salud de acuerdo con el capítulo V de la LPRL, se canaliza a través de los delegados de prevención, designados por y entre los representantes del personal, y los comités de seguridad y salud en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Los derechos y facultades de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en relación con la aplicación del RD 171/2004 se encuentran definidas y enumeradas en el artículo 15 del mismo.

Asimismo, otros artículos del RD 171/2004 ya vistos anteriormente, se refieren a los representantes de los trabajadores, como el artículo 4.5 relativo al deber de

información de los empresarios a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, el artículo 9.3, sobre la obligación de información e instrucciones del empresario titular del centro, o el artículo 12.3 sobre la información de los empresarios concurrentes a sus trabajadores sobre los medios de coordinación establecidos, ya que toda esta información e instrucciones en su caso, cuando las empresas cuenten con representantes de los trabajadores, se facilitará a través de los mismos, en los términos previstos en el artículo 18.1 de la LPRL.

Por su parte, 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.

Es decir, estas reuniones de los comités o delegados de prevención en su defecto, es uno de los medios de coordinación posibles a adoptar de acuerdo con el artículo 11 del mismo reglamento y ya expuestos en el apartado "medios de coordinación".

3. TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El artículo 3.1 de la LPRL al delimitar su ámbito de aplicación, regula textualmente: "... Ello sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos". Por tanto, los trabajadores autónomos no se encuentran dentro de su ámbito de aplicación de forma genérica, pero si que se les reconoce que pueden tener ciertos derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud. Este es el caso del de las obligaciones en la coordinación de actividades empresariales, tal y como se establece en el artículo 24 de la LPRL y se desarrolla en el RD 171/2004. Según estas normas, la obligación de la coordinación de las actividades resulta de aplicación también a los trabajadores autónomos, de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

En referencia a esta obligación, a nivel normativo debe destacarse los siguientes preceptos:

- Artículo 24.5 de la LPRL: "*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*".
- Artículo 4.2 del RD 171/2004, sobre las obligaciones de las empresas en caso de concurrencia: "*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*".
- Artículo 9.4 del RD 171/2004 sobre las obligaciones de los empresarios en caso de concurrencia cuando exista un empresario principal: "*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*". (Estas medidas se basan en tener en cuenta la

información recibida y cumplir con las instrucciones facilitadas por el empresario titular).

- Artículo 12.1.d del RD 1627/1997 sobre las obligaciones de los **trabajadores autónomos** en las obras de construcción: *“Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la LPRL, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido”*.
- Artículo 8.3 de la Ley 20/2007 sobre la prevención de riesgos laborales en los trabajadores autónomos: *“Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades **trabajadores autónomos** y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL”*.

Se entiende por trabajador autónomo de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 20/2007, toda aquella persona física que realice de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, dé o no, ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Se incluyen también en esta definición a sus familiares que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e del RDL 1/1995.

En el ámbito concreto del sector de la construcción, el artículo 2.1. j del RD 1627/1997 define al trabajador autónomo como la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.

Al considerar a los trabajadores autónomos hay que diferenciar entre dos situaciones, cuando éstos no tienen trabajadores por cuenta ajena o cuando ocurre lo contrario, en cuyo caso pasan a tener la consideración de empresarios de acuerdo con la definición del artículo 1.2 del RDL 1/1995 (todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de trabajadores por cuenta ajena).

Cuando se trate de un trabajador autónomo que disponga de trabajadores asalariados, se considerará como una empresa más, a las que alude el artículo 24 de la LPRL y el RD 171/2004; o como un contratista y subcontratista más, a efectos del RD 1627/1997 o de la Ley 32/2006, tal y como se especifica en estas mismas normas. Al considerarse como una empresa y no como un trabajador autónomo, éstos tendrán todas las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto a sus trabajadores, que establece la LPRL y normativa de desarrollo para cualquier empresario.

Cuando se trate de un trabajador autónomo como tal (es decir cuando no dispone de trabajadores por cuenta ajena), que concurre en un centro de trabajo con otras empresas o trabajadores autónomos, tiene una serie de obligaciones y derechos en materia de coordinación; debe comunicar e informar al resto de empresas y trabajadores autónomos presentes en el centro, de los riesgos que pueden generar con su actividad en ese centro, de todo accidente sufrido como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, así como de toda situación de emergencia que puede afectar a la seguridad y salud

de los trabajadores de otras empresas o trabajadores autónomos concurrentes. Esta información se efectuará según lo indicado anteriormente en el apartado de la obligación de información de las empresas concurrentes. A su vez, debe recibir la correspondiente información del resto de empresas o trabajadores autónomos concurrentes, así como la información e instrucciones facilitadas por el empresario titular o principal cuando corresponda. Tras este intercambio de información, deberá cumplir con sus correspondientes obligaciones, es decir en tener cuenta la información recibida, adoptar los medios de coordinación necesarios y cumplir con las instrucciones facilitadas por el empresario titular o principal en su caso.

Cuando una empresa contrate con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, el empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores, según el punto 4 del mismo artículo 8 de la Ley 20/2007, en coherencia con el artículo 24.3 de la LPRL que regula esta misma obligación para cuando se trate de la contratación o subcontratación de otras empresas.

Al respecto, hay que tener en cuenta que en el artículo 5.b de la Ley 20/2007 dentro de las obligaciones del trabajador autónomo, se encuentra la de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios. Asimismo, estos trabajadores ostentan el correlativo derecho a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, según el artículo 4.3.e de la misma Ley.

En el caso de que se contrate a un trabajador autónomo que deba operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realice esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, el artículo 8.5 de la Ley 20/2007 regula la obligación de la empresa principal de facilitarle la información necesaria para que la utilización y manipulación de todos estos medios se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, de forma paralela a lo que regula el artículo 24.4 de la LPRL cuando remite al último párrafo del artículo 41 de la misma Ley en referencia a las empresas contratadas y subcontratadas.

Con la Ley 20/2007 se introduce la figura del autónomo económicamente dependiente (TRADE), que es un trabajador que como su propio nombre indica, mantiene una dependencia económica con la empresa que le contrata. Ello no debe suponer que se mantenga además una dependencia organizativa ni que exista una ajenidad, ya que en este caso pasaría a considerarse un trabajador por cuenta ajena y no un autónomo. Concretamente, la Ley 20/2007 los define como aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Para ello, deberán reunir simultáneamente las condiciones establecidas en el artículo 11.2 de la citada Ley.

No existe actualmente una regulación normativa específica en seguridad y salud para este tipo de trabajadores, más allá del artículo 4.3.d del RD 197/2007, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo

Autónomo en materia de contrato del TRADE, que especifica que en el contenido del contrato se podrá estipular la manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho de estos trabajadores a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con en el artículo 8 de la Ley 20/2007.

En cualquier caso, como trabajadores autónomos que son, de acuerdo con el artículo 2.2.d de la misma, les resulta de aplicación lo establecido en el citado artículo 8, ya detallado anteriormente.

4. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS USUARIAS (EU) RESPECTO A LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

De acuerdo con el artículo 43 del RDL 1/1995, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. Esta regulación se efectúa mediante la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, cuyo artículo 1 define a estas empresas como aquéllas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra EU, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

Esta situación supone ciertas peculiaridades en materia de seguridad y salud debido a la integración en la EU del trabajador cedido. Por ello, la coordinación a llevar a cabo respecto a las tareas realizadas por estos trabajadores, no será exactamente igual a la prevista en el artículo 24 de la LPRL y del RD 171/2004 para la concurrencia de actividades empresariales, ya que la dirección y el control de su actividad mientras están cedidos, le corresponde a la EU y no a la ETT.

Estos trabajadores deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la EU, tal y como ha previsto

la LPRL en su artículo 28 mediante la concreción de una serie de obligaciones para ambas empresas que se desarrollan en el RD 216/1999. Estas obligaciones se resumen en la tabla 3, siguiendo el mismo orden cronológico previsto en el RD 216/1999.

Cuando con la EU concurren otras empresas, ésta actuará como empresario concurrente (si la EU se desplaza junto con este trabajador cedido a otro centro de trabajo para prestar sus servicios), ó como empresa titular o principal según el caso (si es la EU quien contrata o subcontrata a otras empresas para realizar obras y servicios en su centro de trabajo, ya sea de distinta o de su propia actividad). En base a la condición que ostente la EU de las tres citadas, deberá cumplir con las correspondientes obligaciones vistas en otros apartados de esta NTP. Concretamente, respecto a los trabajadores cedidos deberá garantizar de igual forma que al resto de trabajadores de su plantilla, tal como se refleja en la tabla 4.

El artículo 5.2 del RD 216/1999, establece que en los supuestos de coordinación de actividades empresariales a los que se refiere el artículo 24 de la LPRL, se deberá tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una ETT. Asimismo, el artículo 6.3 de la misma norma regula que los trabajadores designados o en su caso, los servicios de prevención de la ETT y de la EU deberán coordinar sus actividades a fin de garantizar una protección adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición. En particular, deberán transmitirse cualquier información relevante para la protección de la salud y la seguridad de estos trabajadores.

Por tanto, cuando en una EU existen trabajadores cedidos por una ETT, pueden darse dos tipos de actuaciones de coordinación, una entre los servicios de prevención de la EU y de la ETT de acuerdo con el artículo 28 LPRL y artículo 6.3 del RD 216/1999; y otra cuando además la EU concurre con otras empresas en su propio centro o en el de un tercero y esta concurrencia afecte al trabajador cedido. Deberá haber en este caso una coordinación entre la EU y las otras empresas, de acuerdo con el artículo 24 LPRL y el RD 171/2004.

A) OBLIGACIONES PREVIAS AL INICIO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR				
1. La EU	Realizar Evaluación de Riesgos del puesto a cubrir.		Facilitar la información prevista en el art. 2 a la ETT.	
2. La ETT	Asignar el puesto a un trabajador idóneo.	Facilitar al trabajador la información de la EU	Cumplir con las obligaciones de formación y vigilancia de la salud previstas en el art. 3.	
		Acreditar documentalmente estas obligaciones.		
3. La EU	Asegurarse que el trabajador cedido está informado, formado y dispone de la aptitud médica.	Informar al trabajador de los riesgos del centro y del puesto, medidas preventivas y de emergencia, así cualquier otra información necesaria en materia de seguridad y salud.	Informar a los delegados de prevención, al servicio de prevención o trabajadores designados de la próxima incorporación del trabajador cedido.	
B) OBLIGACIONES DESDE EL INICIO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR				
4. La EU	Asegurar al trabajador cedido el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores de la empresa.	Computar a estos trabajadores al organizar los recursos para desarrollar las actividades preventivas.	En los supuestos del art. 24 LPRL, tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una ETT.	Informar a la ETT de los resultados de la evaluación de riesgos que afecten a trabajadores cedidos.
5. La ETT	Realizar la vigilancia de la salud periódica teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos, para garantizar la aptitud médica del trabajador.		Notificar a la autoridad laboral los accidentes de los trabajadores cedidos en la EU, así como efectuar la investigación de las causas conjuntamente con la EU.	

Tabla 3. Obligaciones de la ETT y de la empresa usuaria

OBLIGACIONES DE LA EU EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES RESPECTO A LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR UNA ETT			
Informarles	De los riesgos derivados de la concurrencia	De las medidas de prevención	De las medidas de emergencia
Comunicarles	La información recibida de otras empresas, así como cuando proceda la información e instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo		
Contar con estos trabajadores	En la elección y puesta en marcha de los medios de coordinación		
Informarles	De los medios de coordinación establecidos, identificando al coordinador de las actividades preventivas, en los casos en que se haya designado		

Tabla 4. Obligaciones de la EU en materia de coordinación de actividades empresariales respecto a los trabajadores cedidos por una ETT

5. INCUMPLIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES EN LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales vistas a lo largo de la presente NTP, dará lugar a las responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, tal y como regula el artículo 42.1 de la LPRL para los incumplimientos de prevención de riesgos laborales en general, por parte de cualquier empresario que disponga de trabajadores por cuenta ajena, a los que deberá garantizar su seguridad y salud.

Las infracciones administrativas en materia de coordinación de actividades empresariales vienen tipificadas como graves o muy graves, en los artículos 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), respectivamente, tal y como se muestran en la tabla 5.

En cambio, cuando se comentan estas mismas infracciones pero se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, las infracciones pasan a calificarse como MUY GRAVES, según los puntos 7 y 8.a del artículo 13 de la LISOS. Se consideran actividades que pueden suponer la comisión de una infracción muy grave, de acuerdo con la DA 12 del RD 39/1997, las incluidas en el Anexo I del mismo RD, siempre que en su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

a. 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.

- b. 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.
- c. 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.

Además de estas responsabilidades exigibles a cada empresa concurrente individualmente según proceda, cuando se contrata o subcontrata la propia actividad, el artículo 42.3 del RDL 5/2000 establece para la empresa principal, una responsabilidad solidaria del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, siempre que:

- Exista una contrata o subcontrata de obras o servicios que se corresponda con los de su propia actividad.
- La infracción se produzca durante el periodo de contrata o subcontrata y en su centro de trabajo.
- Este mismo artículo considera que los pactos que se establezcan entre empresas con objeto de eludir, en fraude de ley, estas responsabilidades son nulos y no producirán efecto alguno. La LISOS prevé a su vez, una infracción muy grave cuando se suscriban este tipo de pactos.

La responsabilidad solidaria también puede proceder en el pago del recargo de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional de un trabajador por cuenta ajena (de un 30 a un 50% según la gravedad de la falta), siempre que se determine que las lesiones se han producido por falta de medidas de seguridad y salud, según lo previsto en el artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el

INFRACCIONES GRAVES		
art. 12.13 LISOS	Para todos los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo o los empresarios a que se refiere el art. 24.4 de la LPRL	No adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales
art. 12.14 LISOS	Para el empresario titular del centro de trabajo	No adoptar las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

Tabla 5. Infracciones graves en materia de coordinación de actividades empresariales

Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y siempre que el empresario que responde solidariamente se considere empresario "infractor".

Es decir, en la responsabilidad del pago de este recargo puede determinarse, que además de ser sujeto infractor y por tanto responsable el empresario vinculado contractualmente con el trabajador accidentado que ha incumplido la normativa en prevención de riesgos (como puede ser el empresario de un trabajador de una subcontrata), lo sean también aquellos otros empresarios que hubieran incumplido alguna de las obligaciones preventivas que les correspondían (como pueden ser las relativas a la coordinación de actividades empresariales por parte del empresario titular o principal), siempre que su incumplimiento sea la causa del daño producido al trabajador accidentado. En estas situaciones estos empresarios pasan a ser sujetos infractores y responden solidariamente de dicho pago.

En el caso concreto de las relaciones de trabajo mediante una ETT, el responsable directo del pago del recargo es la empresa usuaria, según prevé el artículo 43.3 de la LISOS, sin perjuicio de la posible responsabilidad solidaria de la ETT, por los incumplimientos de las obligaciones que le corresponden como tal, siempre que éstos hubieran ocasionado el accidente.

6. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El artículo 16 de la LPRL hace referencia a la obligación de que todas las empresas dispongan de un plan de prevención de riesgos laborales que contenga la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. El art. 2.2 del RD 39/1997 al desarrollar el contenido del plan, hace alusión en su apartado C, a los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales. Dentro de estos procedimientos, puede situarse el de coordinación de actividades empresariales.

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

Para realizar un procedimiento de este tipo, cada empresa deberá plasmar por escrito la secuencia de las acciones y trámites a seguir para coordinar las actividades empresariales en su centro de trabajo. Para ello, deberá tener en cuenta tanto sus características y particularidades propias, como el sector, actividades del centro, tamaño, organización de la prevención, sistema de gestión de prevención, etc. de forma que redacte su propio

procedimiento específico en materia de coordinación que le resulte útil, en función de si actúa como empresa concurrente, empresario titular o principal.

En el procedimiento se podrá seguir el esquema habitual con los mismos apartados contenidos en cualquier otro procedimiento de gestión de la prevención de riesgos laborales o de otros sistemas de gestión, como calidad y medioambiente, que disponga la empresa. Estos procedimientos suelen contener apartados como; objetivo, alcance, desarrollo, responsables, documentación, etc.

Es importante definir los registros correspondientes a rellenar en cada caso, previamente diseñados por la empresa, establecer la ubicación, archivo y control de toda la documentación derivada de la gestión de la coordinación, así como la forma de implantación y divulgación del procedimiento para garantizar el conocimiento y efectividad del mismo por parte de todos los sujetos afectados.

A la hora de redactar el procedimiento es conveniente que la empresa tenga en cuenta las siguientes recomendaciones, con el fin de mejorar la organización de la coordinación interempresarial:

- Debe exigirse que la información de los riesgos sea lo más concreta posible, es decir las empresas no pueden limitarse a entregar una fotocopia de parte de la evaluación inicial de riesgos que ya disponen por puesto de trabajo, si no que debe informarse sólo de los riesgos y medidas de las actividades a realizar en el centro que puedan afectar a las otras empresas, particularmente los que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.
- Debe preverse que las empresas actualizarán la información sobre los riesgos que aporta cada empresa a la situación de concurrencia, cuando existan cambios en los procedimientos de trabajo, uso de equipos o materiales u otras circunstancias y que sean relevantes para la coordinación.
- Debe garantizarse que cada empresa informa a sus respectivos trabajadores de los nuevos riesgos generados con la concurrencia y medidas preventivas correspondientes, así como de las actuaciones en caso de emergencia, tras haber tenido en cuenta en su evaluación y planificación, toda la información recibida sobre los riesgos generados por otras empresas concurrentes.
- Es recomendable efectuar siempre el intercambio de información, instrucciones y documentación dejando constancia por escrito, incluso cuando se informe sobre riesgos que no sean graves o muy graves.
- Es conveniente registrar por escrito no sólo el nombre del encargado de coordinación cuando exista, sino también otra información como el cargo y puesto de trabajo, horario, formación preventiva que dispone, así como todas las funciones que se le atribuyen.
- La empresa titular/principal deberá hacer un seguimiento de las potenciales contratas, estableciendo una valoración de las mismas basándose en una serie de requisitos de seguridad y salud exigibles. Esta valoración deberá ser revisada periódicamente teniendo en cuenta el resultado de los trabajos ya realizados. Algunos de los requisitos de seguridad y salud a tener en cuenta serían: existencia de una política preventiva que debe formar parte del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la que se garantice la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en cada una de las actividades que se realizan, la evaluación de riesgos y la correspondiente planificación

preventiva y una organización acorde a la actividad, cualificación del personal en prevención de riesgos laborales, resultados de la siniestralidad laboral, resultados de auditorías de prevención realizadas, etc. (Algunos de estos documentos se exigirán obligatoriamente para poder iniciar los trabajos, por parte de la empresa principal a quien le corresponde la vigilancia del cumplimiento de la normativa preventiva de las contratadas y subcontratadas, según el art. 10 del RD 171/2004). Posteriormente, se valorarán las ofertas recibidas contratando la más adecuada, en términos técnicos, organizativos y económicos.

- El contrato firmado con las contratadas o subcontratadas debe contener una cláusula específica sobre la obligatoriedad del contratista a cumplir con lo requerido en materia de seguridad y salud laboral por las normas internas de la empresa contratante, cuando éstas concreten o maten la aplicación puntual en la empresa de las exigencias legales o vayan más allá de tales exigencias. El contrato debería especificar claramente la facultad de la empresa principal para su rescisión en caso de incumplimientos graves o repetidos de las dichas obligaciones, aunque no debe confundirse con cualquier otro pacto entre empresas en fraude de ley para eludir las responsabilidades correspondientes establecidas en el art. 43.2 de LISOS, cuyo hecho está tipificado como una infracción muy grave en la misma norma.
- En algunas empresas resulta muy útil elaborar un procedimiento con diferentes actuaciones a llevar a cabo en función del tipo de contratista implicado en la coordinación. Es decir, se efectúa previamente una

clasificación del contratista en alguna de las 2 o 3 categorías que tiene definidas la empresa. Por ejemplo podrían considerarse de categoría 1 las empresas que se contratan para realizar actividades que generarán riesgos importantes y que además permanecerán en el centro con una frecuencia elevada, como pueden ser determinadas tareas de mantenimiento o descarga de determinados productos químicos de uso frecuente.... etc. Podrían incluirse dentro de otra categoría 2 las actividades peligrosas con menor frecuencia o actividades menos peligrosas pero con una presencia habitual como la contratación de un servicio de vigilancia o de limpieza del local. Para cada categoría de contratadas o subcontratadas se deben prever la secuencia de actuaciones a seguir por parte de ambas empresas con el fin de garantizar la coordinación de las actividades y el responsable de las mismas, teniendo en cuenta si se trata de propia actividad o no, así como los específicos medios de coordinación elegidos, los documentos o registros concretos a rellenar, etc. En función del tipo de empresa y de actividades que suelen contratarse o subcontratarse en la misma, este puede ser un tipo de procedimiento muy adecuado y provechoso para implantar.

Puede obtenerse más información sobre los procedimientos para la gestión de la coordinación, en la publicación del INSHT, "*Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Pequeña y Mediana Empresa*", 3ª edición, dentro del capítulo 9, concretamente en el apartado tercero sobre coordinación interempresarial, en el que se incluye además un ejemplo de ficha para llevar a cabo la gestión preventiva de las contratadas.

NORMATIVA

La normativa relacionada es además de la descrita en la NTP 918, la siguiente:

- (1) Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- (2) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- (3) Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo.