



Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de Valladolid

Trabajo Fin de Grado

Prevención de Riesgos
Laborales.

**COORDINACIÓN
DE ACTIVIDADES
EMPRESARIALES**

Autora: Michelle Segovia Luna.

Tutor: Roberto Pozuelo León.

Palencia,

2017

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Índice

0.	Justificación	3
1.	Introducción	4
2.	Definiciones	7
3.	Marco normativo	9
	3.1. Premisas Constitucionales	9
	3.2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de Riesgos Laborales	11
	3.3. R.D 171/2004, de 30 de enero	12
4.	Objetivo y obligaciones de las empresas en la coordinación	13
	4.1. Introducción	13
	4.2. Empresa concurrente	15
	4.3. Empresa titular	17
	4.4. Empresa principal	19
	4.5. Trabajadores autónomos en la concurrencia.....	24
	4.6. Empresas de trabajo temporal en la concurrencia	26
5.	Supuestos de Concurrencia	27
	5.1. Empresas que trabajan en el mismo centro pero sus actividades no se relacionan	27
	5.2. Empresas que contratan actividades para ser desarrolladas en su centro, pero éstas no coinciden con su propia actividad.....	28
	5.3. Empresa que contrata con otra la realización de actividades propias.....	30
6.	Medios de Coordinación	31
7.	Procedimientos de Gestión de la Coordinación de Actividades	36
8.	Incumplimiento y responsabilidades en la CAE	39
9.	Análisis de coordinación de actividades empresariales en los hospitales	41
10.	Conclusión	47
11.	Normativa aplicable	48
12.	Bibliografía	49

0. Justificación

La finalidad del presente Trabajo pretende ser una guía clara sobre integración de la ley de prevención de riesgos laborales en la Coordinación de Actividades Empresariales, tomando como referente principal la normativa vigente, destacando la importancia de las medidas preventivas en un entorno en que cada vez es más frecuente la concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo, incluyendo las obligaciones que se dan en las relaciones entre empresas, y cuyo incumplimiento puede derivar responsabilidades.

Bajo este marco, centraré el trabajo en el estudio de Coordinación de Actividades que se desarrollan en los hospitales, analizando el ejemplo más próximo a mi entorno, el Hospital Río Carrión, que forma parte del Complejo Asistencial Hospitalario de Palencia y está adscrito al Sacyl, por ser uno de los pilares más importantes a nivel sanitario y asistencial, proporcionando más de mil puestos de trabajo, en la ciudad palentina.

Todo ello, junto al interés que me suscita el ámbito hospitalario y de la sanidad, comporta la necesidad de cuestionar y plantear soluciones a la problemática aún existente en materia de prevención, que muchas veces se traduce en un mero trámite, sin un verdadero desarrollo práctico o técnico.

Por ende, no sólo es necesario que se dé una aplicación coherente y responsable de los principios de prevención, sino que también se haga de manera coordinada y responsable entre las empresas. La búsqueda de la adecuación de los riesgos existentes en los centros de trabajo que puedan afectar a los trabajadores y las medidas aplicadas para su prevención.

Y ante todo, mi incesante preocupación por la salud y seguridad de los trabajadores.

En este trabajo Fin de Grado se desarrollan las competencias propias del título y en él se ponen en práctica los conocimientos adquiridos.

1. Introducción

Antes de meternos en materia de coordinación de actividades empresariales, es importante tener en consideración el principal concepto, que a mi parecer, se da como consecuencia de la convergencia de actividades en un mismo centro.

Hablamos de concurrencia de trabajadores, para referirnos a aquella que tiene lugar en un mismo centro de trabajo, cuando en dicho centro, los trabajadores de varias empresas, y trabajadores autónomos, desarrollan su actividad de manera simultánea realizando actividades diversas y/o similares, compartiendo instalaciones y servicios.

Esta definición no toma en consideración el rango de las empresas concurrentes (titular, principal, subcontratada), así pues existe una amplia variedad de situaciones en las que en un mismo centro se llevan a cabo actividades empresariales diversas, bajo diferentes tipos de contrataciones (contrato de empresa o contrata, contrato de puesta a disposición...) Un ejemplo, es el outsourcing o externalización, según algunos autores¹, «es una relación contractual entre un vendedor externo y una empresa, en la que el vendedor asume la responsabilidad de una o más funciones que pertenecen a la misma»

La generalización de este concepto se fundamenta, entre otras razones, en el abaratamiento de los costes de reclutamiento, selección y capacitación, la flexibilidad para la adaptación a las condiciones del

¹ White, R. y James, B. (2000): "Manual del Outsourcing: Guía completa de externalización de actividades empresariales para ganar competitividad" Barcelona; Ediciones Gestión 2000, S.A., cit. pág. 15

negocio, la demanda de productos y/ o servicios, o la reducción de inversiones en equipo y personal.

Esta forma de contratación no es la única que puede tener lugar en un mismo centro de trabajo, de hecho puede darse el caso de que exista uno o más tipos. Llegados a este punto, podemos afirmar que la concurrencia de actividades empresariales trae consigo diversos supuestos en los que se hace necesario una organización, armonización o regulación con sus consecuentes obligaciones.

Es aquí donde cabe introducir, y siempre situándonos bajo el punto de vista de la prevención, la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE).

La Coordinación de Actividades Empresariales es una solución a la problemática que surge, como antes he mencionado, de un escenario empresarial que tiende a la contratación o subcontratación de obras y servicios a través de diferentes tipos de contratos entre una empresa titular o principal y una contratista. En materia de prevención dicha problemática, se da ante la coincidencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo centro, ya que cada empresa realiza trabajos con diferentes riesgos, los cuales pueden afectar a trabajadores de las otras empresas, o incluso agravarlos.

Ante un escenario como éste es de vital importancia que exista una regulación dirigida a salvaguardar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores y evitar las situaciones de riesgo que pueden tener lugar o pueden agravarse debido a la concurrencia de empresas. Es decir, es necesario contemplar los riesgos del centro y de su actividad, los de las empresas contratadas y subcontratadas y aquellas que se generan de su concurrencia.

Así pues, podemos definir la CAE como un deber de organización de las empresas en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, que tiene como objetivo la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Pero, ¿cómo se lleva a cabo la CAE? ¿Cuáles son los deberes y obligaciones de las empresas? ¿Cuáles son las mejores formas de aplicación? ¿Deben llevarse a cabo de la misma forma en todos los supuestos?

2. Definiciones

Centro de trabajo:² cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por la razón de su trabajo.

Empresa titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Empresa principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Empresa concurrente: las empresas que desarrollan su actividad simultáneamente, en un mismo centro de trabajo.

Empresa en coordinación: será toda empresa dentro de un proceso de coordinación de actividades empresariales con respecto al resto.

Trabajador autónomo: la persona física que realiza de forma personal y directa una actividad profesional bajo su propia responsabilidad. En el caso de obras de construcción se entenderá por tal el que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.

Empresa de trabajo temporal: aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados y que deben contar con la debida autorización administrativa para ello.

² Esta definición viene dada por el RD 486/97 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo ART 2.1. Así como en el art 2 a del RD 171/2004

Empresa usuaria: aquella empresa a la que la empresa de trabajo temporal pone a disposición trabajadores por ella contratados de forma temporal.

Contratista: es el empresario principal que asume contractualmente con medios humanos y materiales propios o ajenos y el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

Subcontratista: persona física o jurídica que asume contractualmente el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.

3. Marco normativo

3.1. Premisas constitucionales

La Constitución de 1978, como norma superior del ordenamiento jurídico, incide sobre el marco normativo de la salud y seguridad laboral, estableciendo en varios de sus artículos que es un derecho específico para los trabajadores y un deber para los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y así lo expresa en el artículo 40.2 ³

Además de este precepto específico, encontramos en la Constitución uno de alcance general, que hace referencia de manera más indirecta a la prevención. El art. 43.1 reconoce el derecho a la protección de la salud y añade en su apartado segundo que es competencia de los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

No existe una premisa constitucional específica que estipule la Coordinación de Actividades Empresariales. Sin embargo, los artículos anteriores tratan de manera general los derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. Junto a esto, se da el escenario más típico de la actualidad, la contratación y subcontratación de empresas, la externalización... producto de la libertad empresarial reconocida en el art. 38. Teniendo en cuenta estos factores, podemos extraer que la coincidencia de trabajadores pertenecientes o no a la misma empresa, dentro de un mismo centro de trabajo no exime del cumplimiento de regulación de las empresas.

Así bien, y en base a reconocimientos que establece la propia Constitución, podemos establecer que «la celebración de un contrato de

³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.

trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano» (Sentencia TC 88/1985, de 19 de julio, BOE 194, de 14 de septiembre)

Éstas premisas nos llevan a concluir que la cultura preventiva es un derecho y un deber reconocido constitucionalmente, no obstante, si entráramos en materia de derecho comunitario o habláramos dentro de un marco normativo internacional también encontraríamos legislación, como es evidente y necesario, que reconoce el derecho tácito y explícito a unas condiciones de trabajo seguras. Por tanto, tomando en consideración lo anterior y siendo preciso aclarar, pues el objeto a tratar lo amerita, todos los preceptos anteriores tratan de manera amplia el tema de la prevención. No profundizan, ni van más allá de la mera mención de un tema tan importante, sin embargo, no podemos desvirtuar el hecho de que la norma superior, la reconozca como lo que es, un derecho y un deber.

Una vez recalcado esto, tengo claro que todos y cada uno de los aspectos que aluden la salud y la seguridad en el trabajo son importantes, y no excluye de su obligación y responsabilidad la forma en la que tenga lugar una relación contractual, sea un contrato a tiempo parcial o jornada completa, o si se trata de uno o varios trabajadores, bien de una o varias empresas, el hecho importante es su salud y protección.

En un marco constitucional de reconocimiento de la libertad de empresa, amparado por el art.38 de la Constitución española, el objetivo debe ser llegar a una normativa laboral más protectora de los derechos del trabajador...» (Ruiz-frutos, Delclós, Ronda, García, G.Benavides, 2014, pág. 75)

3.2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales

Centrándonos en el tema principal que es la CAE, y si queremos comprender nuestro sistema normativo, debemos introducirnos en la que es a todos los aspectos en prevención, la norma central. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre o LPRL, constituye sin duda la norma que establece el marco general y de derecho mínimo en materia de prevención de riesgos laborales.

En el artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el RD 171/2004⁴ se establece un deber, general de seguridad, de coordinación de actividades empresariales cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas; éste deber consiste a grandes rasgos en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, incluyendo el deber de información entre empresas y trabajadores, de formación, de evaluación y planificación de la actividad preventiva.

Las obligaciones de coordinación existen de igual forma para los representantes de los trabajadores, delegados de prevención, comités de salud y seguridad, y los diversos servicios de prevención.

Pese a que este artículo viene desarrollado por el citado reglamento con carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser desarrolladas y mejoradas en los convenios colectivos, algunos supuestos tienen una regulación específica y complementaria. En el sector de la construcción debe tenerse en cuenta el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en materia de

⁴ R. Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales. BOE, número 27, de 31 de enero de 2004.

coordinación, así como la ⁵Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, el artículo 8 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, se remite al art. 24.

En cuanto a las relaciones contractuales que tengan lugar entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, los aspectos sobre coordinación, vienen regulados en la Ley 14/1994, de 1 de junio ⁶y en el RD 216/1999, de 5 de febrero. ⁷

3.3. R.D 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art. 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Como ya he mencionado en el apartado anterior, el punto de partida en materia de coordinación es el art. 24 de la LPRL, que viene desarrollado por el RD. 171/2004, de 30 de enero.

El Real Decreto establece en su exposición de motivos que la finalidad de su desarrollo es dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa, siendo objeto de tratamiento aquellos supuestos en los que sea necesaria la coordinación de actividades empresariales. Así en su artículo 3 fija los objetivos de la CAE:

- Aplicación de forma coherente y responsable de los principios de la acción preventiva por las empresas concurrentes.⁸

⁵ Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación, desarrollada en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto.

⁶ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

⁷ RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

⁸ Principios de acción preventiva establecidos en el art. 15 LPRL, el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención.

- Aplicación correcta de los métodos de trabajo.
- Control de interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, especialmente cuando puedan generar riesgos graves y muy graves, o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.
- 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.

4. Objetivo y obligaciones de las empresas en la coordinación

4.1. Introducción

El artículo 24 de la LPRL diferencia cuatro supuestos de relaciones interempresariales donde es necesaria la coordinación de actividades, así como las obligaciones principales para cada uno de ellos.

El apartado primero cuando se refiere a *“actividades de trabajadores de dos o más empresas y a la obligación de las mismas de cooperar en la aplicación de la normativa de prevención”*, se deduce que la Ley hace referencia a:

- a) La concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellas, estableciendo un deber de cooperación para evitar o reducir riesgos que pudieran padecer los trabajadores.

En el apartado segundo se hace alusión al *“empresario titular del centro de trabajo que adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas [...]”*. Lo que se traduce como el supuesto de:

- b) Concurrencia de trabajadores en un mismo centro de trabajo, titularidad de un empresario, con obligación de cooperación, información y proporción de instrucciones a las empresas cuyos trabajadores concurren en el mismo.

Mientras que en el apartado tercero se regulan las obligaciones de:

- c) *“las empresas que contraten y 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 [...]”*. Imponiendo en este supuesto, además, un deber de vigilancia para la mismas.

Por último en el apartado cuarto se contempla el caso de:

- d) *“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.”*

Además para los trabajadores autónomos que concurren en los supuestos recogidos en los apartados a) y b) serán de aplicación los deberes de cooperación e información.

Al desglosar estos cuatro supuestos, encontramos cuatro conceptos importantes que vienen a ser los sujetos a los que la Ley impone las obligaciones anteriormente mencionadas: Empresa concurrente, empresa principal, empresa titular y Trabajadores autónomos.

4.2. Empresa Concurrente

La definición más sencilla de empresa concurrente es la que hace referencia a todas aquellas empresas que desarrollan su actividad en un mismo centro de trabajo independientemente de cuál de ellas tenga la titularidad del establecimiento. Esta definición implica que una empresa pese a ser denominada empresa principal o empresa titular, también puede tener la condición de empresa concurrente, pues está claro que el que una empresa contrate o subcontrate con otra actividades o que tenga la capacidad de gestionar el centro de trabajo (empresa titular), no le exime de la condición que adquiere al confluir con otras empresas en un mismo centro.

El art. 24.1 hace referencia a estas empresas tal como se menciona en el apartado a) del punto anterior. Y establece para éstas un **deber de cooperación**, que se desarrolla en el Cap. II del RD. 171/2004, y lo hace de la siguiente forma:

- El deber de cooperación se caracteriza por tratarse sobre todo de un deber de información recíproca antes del inicio de la actividad, sobre los riesgos de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo y que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes, así como a los trabajadores autónomos.
- Dicha información debe ser real, actualizada y suficiente.
- No se trata de una copia de la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo sino de información detallada sobre los riesgos concretos de las obras o servicios que puedan afectar al centro y a los trabajadores.
- Información sobre los riesgos emergentes derivados de las actividades concurrentes o riesgos que ya existen y se agraven por la concurrencia. Estos riesgos deberán valorarse conjuntamente por las empresas e informarse de las acciones preventivas a tomar por cada una de ellas.

- La información se hará por escrito en el caso de riesgos graves o muy graves. No se da para riesgos inminentes, pues no tendría eficacia alguna.
- En el resto de los casos, la información podrá ser de forma oral.
- Cada empresario informará sobre accidentes que sufran sus trabajadores por las actividades concurrentes.
- Se informará de las situaciones de emergencia.

Una vez cumplido con el deber de información las empresas deberán de proceder a tener en cuenta la información recibida por las demás empresas, para realizar o modificar la evaluación de los riesgos de las actividades que se llevarán a cabo en el centro. Además deberán adoptar los medios de coordinación necesarios según el art. 5 del RD. 171/2004, e informar a sus respectivos trabajadores de los nuevos riesgos derivados de la concurrencia en los términos previstos en el art. 18 LPRL y el art. 4.4 del RD. 171/2004.

Estos puntos se desarrollarán posteriormente y de forma más detallada, puesto que forman parte de los medios de coordinación y los procedimientos de gestión de la CAE.

Figura 1:

Empresas Concurrentes DEBER DE COOPERACIÓN		
Deber de información		Otros deberes posteriores al deber de información
Características	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recíproca ✓ suficiente ✓ Actualizada ✓ Real ✓ Previa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener en cuenta la información recibida por los demás para realizar la evaluación de riesgos. ✓ Adoptar los medios de coordinación necesarios según el art. 5 RD. 171/2004 ✓ Informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia en los términos del art. 18 LPRL y art. 4.4 del RD. 171/2004
Formalidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Por escrito: si el riesgo es grave o muy grave ✓ Oral: para el resto de casos. 	
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riesgos de actividades que se desarrollen en el centro y afecten a otros. ✓ Riesgos emergentes derivados de la concurrencia. ✓ Accidentes que sufren los trabajadores. ✓ Situaciones de emergencia. 	

Fuente: elaboración propia a partir de NTP 918 y Ruiz-frutos (2014)

4.3. Empresa Titular

El empresario titular es la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

La Ley se refiere a las empresas titulares en el artículo 24.2 LPRL y desarrolla sus obligaciones en el Cap. III del RD. 171/2004. En él encontramos dos supuestos a diferenciar, con sus respectivas obligaciones:

Por un lado, se da el supuesto de empresario titular del centro de trabajo que no aporta trabajadores propios. En este caso, las obligaciones se limitan a informar a los empresarios concurrentes de los riesgos de su centro y que puedan afectar a las actividades que se desarrollen en éste, a la información de las medidas necesarias para la prevención de los riesgos y a la información sobre las actuaciones de emergencia del art. 20 LPRL⁹

Por otro lado encontramos el supuesto de empresario titular que dispone de trabajadores propios en el centro, y cuyas obligaciones además de las anteriores de información, y así lo expresa el art. 6 del RD. 171/2004, son las de facilitar instrucciones para prevenir a los trabajadores de los riesgos existentes en el centro de trabajo y de las medidas que deben aplicar en situaciones de emergencia.

Por su parte los empresarios concurrentes tras haber cumplido con sus obligaciones de cooperación deberán adoptar las medidas antes descritas y que se establecen en la Figura 1.

⁹ Art. 20 de la LPRL: El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

Figura 2:

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO TITULAR (Cap. III RD. 171/2004)	
Sin trabajadores en el centro	Con trabajadores en el centro
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Deber de cooperación ➤ Deber de información: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Información de riesgos que puedan afectar actividades desarrolladas en el centro. ✓ Información de las medidas necesarias para prevención de riesgos. ✓ Información sobre las actuaciones de emergencia del art. 20 LPRL 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Deber de cooperación ➤ Deber de información: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Información de riesgos que puedan afectar actividades desarrolladas en el centro ✓ Información de las medidas necesarias para prevención de riesgos ✓ Información sobre las actuaciones de emergencia del art. 20 LPRL ➤ Deber de instrucciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrucciones para prevenir los riesgos del centro, derivados de la concurrencia ✓ Instrucciones de actuación en situaciones de emergencia.

Fuente: elaboración propia a partir de NTP 918 Y Ruiz-Frutos (2014)

4.4 Empresa Principal

Finalmente puede darse un último supuesto en el cual el empresario titular contrata o subcontrata obras y servicios para el desarrollo de su propia actividad, pasando a adquirir la condición de empresario principal y por tanto, aplicándosele las obligaciones de este último.

En torno a la figura del empresario principal y sus responsabilidades, existen varios factores que hacen de sus obligaciones un tema complejo para su estudio. El primero de ellos, reside en la propia definición de empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Pues bien, en esta definición encontramos dos conceptos que suscitan controversia en la jurisdicción, y para los que en muchas ocasiones es necesaria la interpretación de la doctrina judicial.

Se trata de los conceptos de propia actividad y centro de trabajo. El segundo es de menor complejidad que el primero, puesto que en reiteradas ocasiones la jurisprudencia ha señalado que: *“la doctrina científica y la jurisprudencia vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores no resulta aplicable a los efectos previstos en las normas ahora examinadas, sino que la referencia legal equivale más bien a la expresión lugar de trabajo.”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 2005)

Así el artículo 2 del RD. 171/2004 incluye en la definición de centro de trabajo tanto las zonas edificadas como aquellas que no lo están, pero en las que los trabajadores deben permanecer por razón de su trabajo.

Con respecto al concepto de propia actividad existen dos interpretaciones en función de si, a las tareas del ciclo productivo se deban incluir las actividades complementarias no esenciales, aunque sean indispensables, o por el contrario no deba hacerse. El Tribunal Supremo ha rechazado, en sus últimas sentencias, que estas actividades complementarias o no esenciales, es decir aquellas no nucleares que sean necesarias para el ciclo productivo, entren dentro del

concepto de propia actividad. No obstante será necesario el análisis de las circunstancias de cada supuesto.

En cualquier caso la Ley de prevención de riesgos laborales establece en el apartado tercero del artículo 24 un deber de vigilancia para las empresas principales que contraten y subcontraten su propia actividad y ello viene desarrollado en el art. 10 del R.D 171/2004.

El deber de vigilancia se compone de la supervisión del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de las empresas contratistas y subcontratistas, la solicitud a las empresas de una acreditación por escrito de la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, y la comprobación de los medios de coordinación entre las empresas. Dentro de la obligación de facilitar información por parte de la empresa principal, cuando los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no realicen las operaciones en el centro de trabajo y deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles facilitados por la primera, ésta deberá dar información necesaria para que su manipulación y utilización se produzca sin riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, tal como lo regula el art. 24.4 LPRL al remitirse al artículo 41, de la misma. Así mismo, la empresa principal debe conservar en perfectas condiciones de uso y seguridad los instrumentos que los trabajadores, propios y de otras empresas, deban utilizar para realizar su trabajo.

Una vez cumplidas con las obligaciones de vigilancia, las demás empresas concurrentes deben proceder conforme a sus obligaciones, tanto de forma previa como posterior. Pero, ¿hasta dónde debe llegar el deber de vigilancia del empresario principal? Este es otro de los inconvenientes que surgen de la interpretación de la Ley.

El deber de vigilancia del empresario principal hace referencia a una actuación diligente, sin que signifique una vigilancia permanente del trabajador, ni la presencia permanente de un encargado o directivo de la

empresa vigilando la realización de su trabajo, en cada puesto y a lo largo de la jornada, sobre todo cuando cada trabajador debe conocer los medios y modos más adecuados para efectuar su labor. Por tanto, debe entenderse por diligencia del empresario, un estándar de conducta prudente, objetiva, máxima y de carácter técnico, puesto que es él quien conoce los riesgos de su empresa y su obligación es reducirlos o evitarlos en la medida de lo posible, no incluyéndose aquellos casos en los que se produzcan accidentes fortuitos o de fuerza mayor.

En este contexto entendemos que el deber del empresario se basa en un control efectivo de la utilización de los medios de protección utilizados, lo que se traduce en una previsión de las imprudencias profesionales del trabajador, que en ningún momento incluye las temerarias. Esto se debe a que la diligencia del trabajador depende de múltiples factores que se escapan del control que pueda ejercer el empresario, y por tanto, existe un **deber del trabajador**¹⁰ de velar por su propia salud y seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Todo ello implica que, aunque el verdadero empresario de un trabajador contratado o subcontratado, sea la empresa contratista o subcontratista, la empresa principal es deudora de seguridad, por el simple hecho de ser los trabajadores contratados o subcontratados los que desarrollan la actividad laboral en su centro de trabajo y por lo tanto bajo su control e inspección.

¹⁰ Art. 29 de LPRL: Corresponde a cada trabajador 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 y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario

Figura 3:

Empresario Principal		
Deber de Vigilancia		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de las empresas contratista y subcontratistas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicitud a las empresas de una acreditación por escrito de la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprobación de los medios de coordinación entre las empresas.

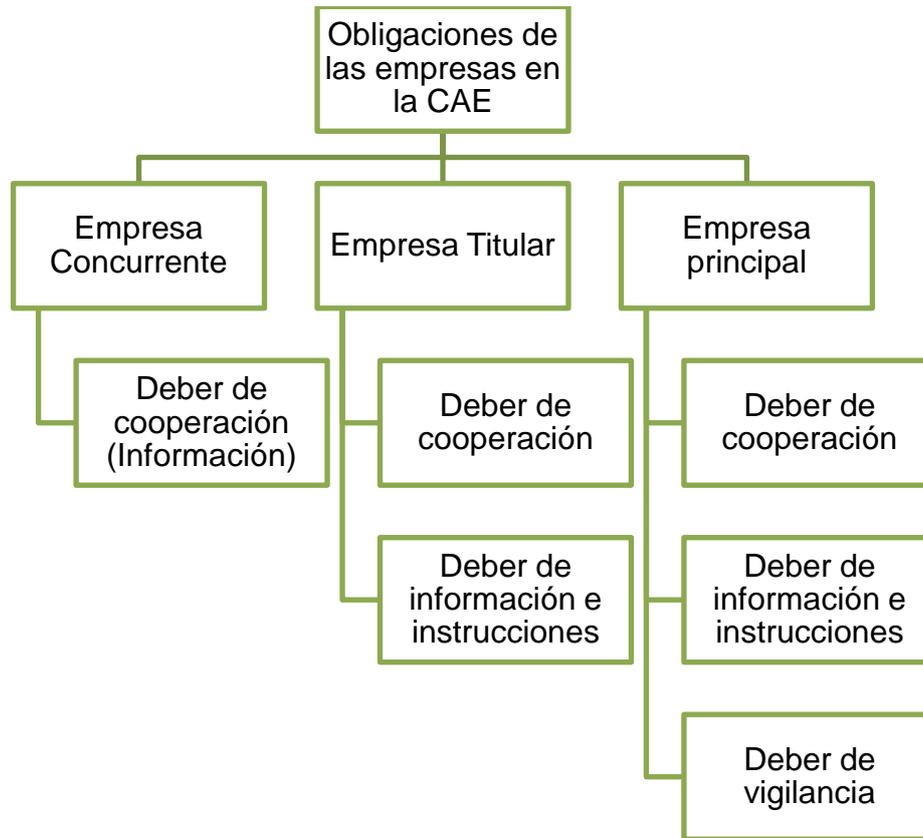
Fuente: elaboración propia a partir de NTP 918 y Ruiz-frutos (2004)

Un aspecto común de las obligaciones de las empresas que concurren en la coordinación de actividades, es que todas ellas son obligaciones **a**acumulativas, de manera que al encontrarnos en el último supuesto, han de cumplirse todas las obligaciones que se recogen en la figura 4.

Por último, hay que matizar que, la ley apunta un deber de vigilancia para aquellas empresas principales que contraten o subcontraten con otra propia actividad, esto quiere decir que para aquellos supuestos en los que una empresa no contrate propia actividad, le corresponderá las obligaciones derivadas del art. 24.1 y 24.2 de la LPRL.

En todo caso, es necesario analizar los supuestos de concurrencia más habituales, y precisar algunos matices a tener en cuenta, como veremos en el apartado quinto.

Figura 4:



Fuente: elaboración propia a partir de NTP 918 y Ruiz-frutos (2004)

4.5 Trabajadores autónomos en la concurrencia

La normativa en prevención no es de aplicación a los trabajadores autónomos, sólo serán de aplicación las normas en que se deriven de derechos y obligaciones específicas.

En materia de coordinación se hace mención específica a los trabajadores autónomos en el art. 24 de la LPRL y en el RD. 171/2004, así como el RD. 1627/1997 de disposiciones mínimas de seguridad en las obras de construcción, la Ley 32/2006 de la subcontratación y su Real Decreto 1109/2007 de desarrollo.

Según la mención que se les hace en estas normas, los trabajadores autónomos tienen las mismas obligaciones que el resto de empresas implicadas en la concurrencia. Incluidas aquellas situaciones donde deba operar con maquinaria, siendo obligatoria la entrega de información necesaria para su utilización y manipulación.

Así, en los casos en los que una empresa contrate propia actividad con un trabajador autónomo, la empresa principal deberá cumplir con las obligaciones previstas en la Ley para ellas (deber de vigilancia), y el trabajador autónomo deberá cumplir con las obligaciones en materia de salud y seguridad de carácter colectivo que se hayan fijado en el centro de trabajo.

Para el resto de casos, debemos diferenciar si el trabajador autónomo posee o no trabajadores a su cargo. En el primer supuesto, se considerará al trabajador autónomo como una empresa más a las que alude el art. 24 de la LPRL, o como una empresa contratista o subcontratista de las mencionadas en el RD. 1627/1997. Por otro lado, cuando el trabajador autónomo no cuente con trabajadores a su cargo, las obligaciones se basarán en la comunicación e información previstas para las empresas concurrentes.

Tras el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, deberá tener en cuenta la información recibida, adoptar los medios de coordinación necesarios y cumplir con las instrucciones facilitadas por el empresario principal o titular, exactamente igual que el resto de empresas concurrentes del centro de trabajo.

4.6 Empresas de Trabajo Temporal en la concurrencia

La posición de las Empresas de Trabajo Temporal en la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo es especialmente compleja dado que en el RD. 171/2004, la puesta a disposición de trabajadores, no viene regulada como una situación de coordinación de actividades empresariales.

No obstante, la puesta a disposición de trabajadores por la ETT a una Empresa Usuaria, viene regulada en el artículo 28 de la LPRL y su desarrollo reglamentario se concreta en el Real Decreto 216/1999¹¹ por el que se regulan las disposiciones mínimas de seguridad en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal. Mención expresa a la cesión de trabajadores se hace en el art. 43 del RDL. 2/2015¹², donde se permite la cesión cuando “*se realice por una ETT debidamente autorizada*” y ello queda regulado en la Ley 14/1994¹³, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Debido a que no se citan en la normativa sobre coordinación de actividades, las obligaciones de las empresas usuarias cuando contraten trabajadores puestos a disposición por una ETT, deben ser extraídas de las leyes antes citadas. Deduciendo, por lo que en ellas se dispone que la dirección y el control de los medios cedidos, corresponde a la Empresa Usuaria. Sin embargo, existen obligaciones que le corresponden a la ETT antes de y al inicio de la prestación de servicios del trabajador en la Empresa Usuaria, aunque ellas no sean específicas en materia de coordinación.

¹¹ Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

¹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹³ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Por lo que respecta a las obligaciones de la Empresa Usuaria, de igual modo ostenta obligaciones dirigidas a asegurar la salud y seguridad del trabajador cedido antes del inicio y al inicio de la prestación de servicios. De igual forma en materia de coordinación, sus obligaciones serán las siguientes:

- Informar a los trabajadores de los riesgos y de las medidas de protección y emergencia.
- Comunicar a los trabajadores la información recibida por las otras empresas y por la empresa titular.
- Contar con estos trabajadores en la elección y puesta en marcha de los medios de coordinación.
- Informarles de los medios de coordinación establecidos y de la identidad del coordinador de actividades preventivas.

5. Supuestos de Concurrencia

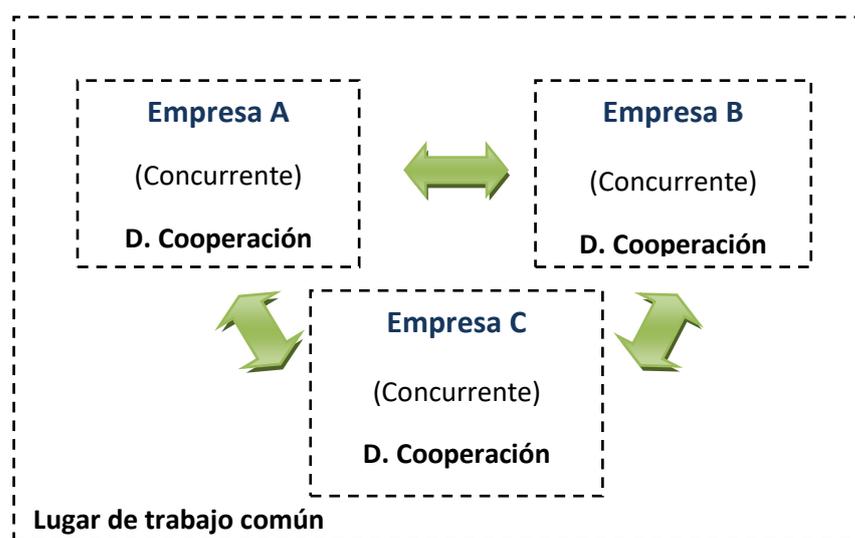
5.1. Empresas que trabajan en el mismo centro pero sus actividades no se relacionan

En este supuesto el tipo de relación que une a las empresas que coinciden en un mismo centro de trabajo, es la concurrencia. Es decir, el hecho de realizar sus procesos productivos en el mismo lugar, de ahí que las empresas concurrentes deban tener en cuenta la forma en la que su proceso productivo influye en el centro de trabajo y en otros aspectos como las medidas de emergencia, los riesgos, etc. Cada empresa conoce su proceso y cada una de ellas debe hacerse cargo de las medidas de seguridad y salud que deban imponerse en ellas.

En la figura 5 se presenta un supuesto donde las empresas A, B y C, desarrollan su actividad en el mismo centro, ninguna de ellas tiene otra condición que la de empresa concurrente, no son titulares del centro y tampoco tienen parte de su actividad contratada o subcontratada con otras empresas o trabajadores autónomos. Las obligaciones que se les

exige, son las de cooperación, colaborar para que entre ellas se tenga conocimiento de los diferentes riesgos que puedan afectarles, así como de los riesgos emergentes derivados de su concurrencia. Un aspecto criticable es que se puede entender este deber de cooperación como una forma de parcelación de las responsabilidades de cada empresa, aunque los tribunales hayan reiterado, que en todo momento es un deber unitario, no burocrático, sino activo para la protección de la salud y seguridad del trabajador.

Figura 5:



Fuente: elaboración propia.

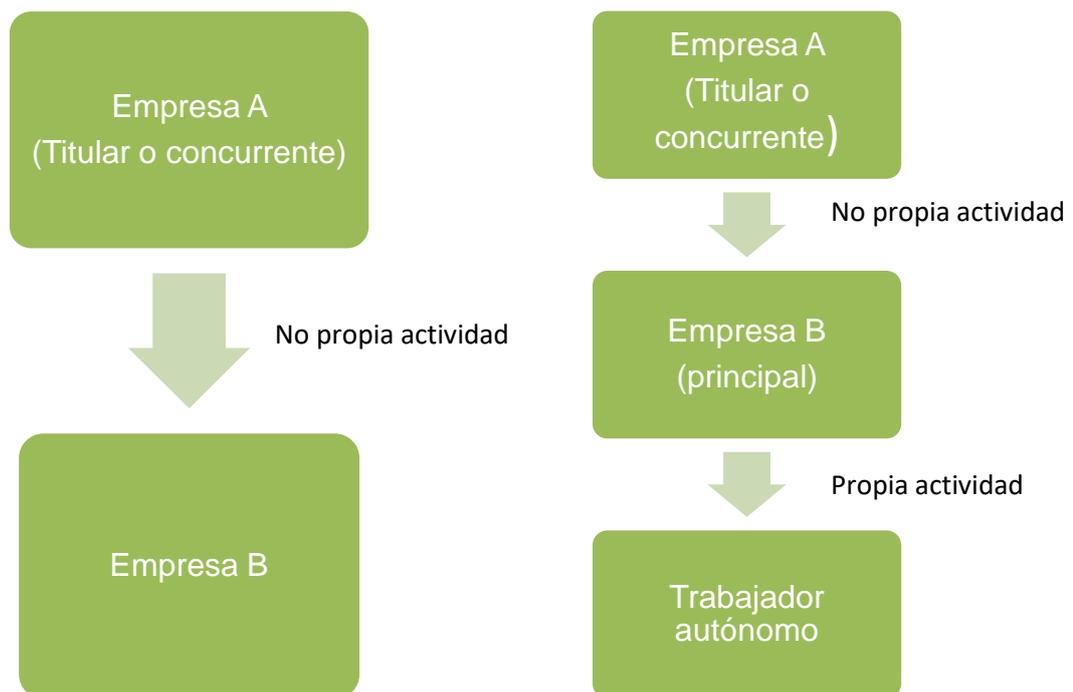
5.2. Empresas que contratan actividades para ser desarrolladas en su centro, pero éstas no coinciden con su propia actividad

Cuando el empresario contrata trabajos para ser desarrollados en su centro de trabajo y éstos no son de su propia actividad, los deberes que se le exigen en todo caso, serán aquellos pertenecientes al título que ostenten. Esto quiere decir, que la empresa cuando contrate actividades que no forman parte de su proceso productivo, deberá realizar únicamente las obligaciones que tenga como empresa concurrente o como empresa titular (véase figura 6). Pues aunque una

empresa A, contrate con otra B, actividades diferentes a las nucleares, y B subcontrate un trabajador autónomo o con otra empresa, la condición de la empresa contratista (empresa A) no cambia, y quien tendrá la condición de empresa principal será la empresa B, por ser la subcontratista de propia actividad.

En este caso, la empresa A no conoce cómo se desarrolla el proceso que ha contratado, y en consecuencia sólo se le exige el deber de información de las condiciones del lugar de trabajo y de los riesgos. Por el contrario, se le exigirá a la empresa subcontratista que cumpla con los requisitos de seguridad y salud, para sus trabajadores y de aquellos a los que haya subcontratado.

Figura 6:

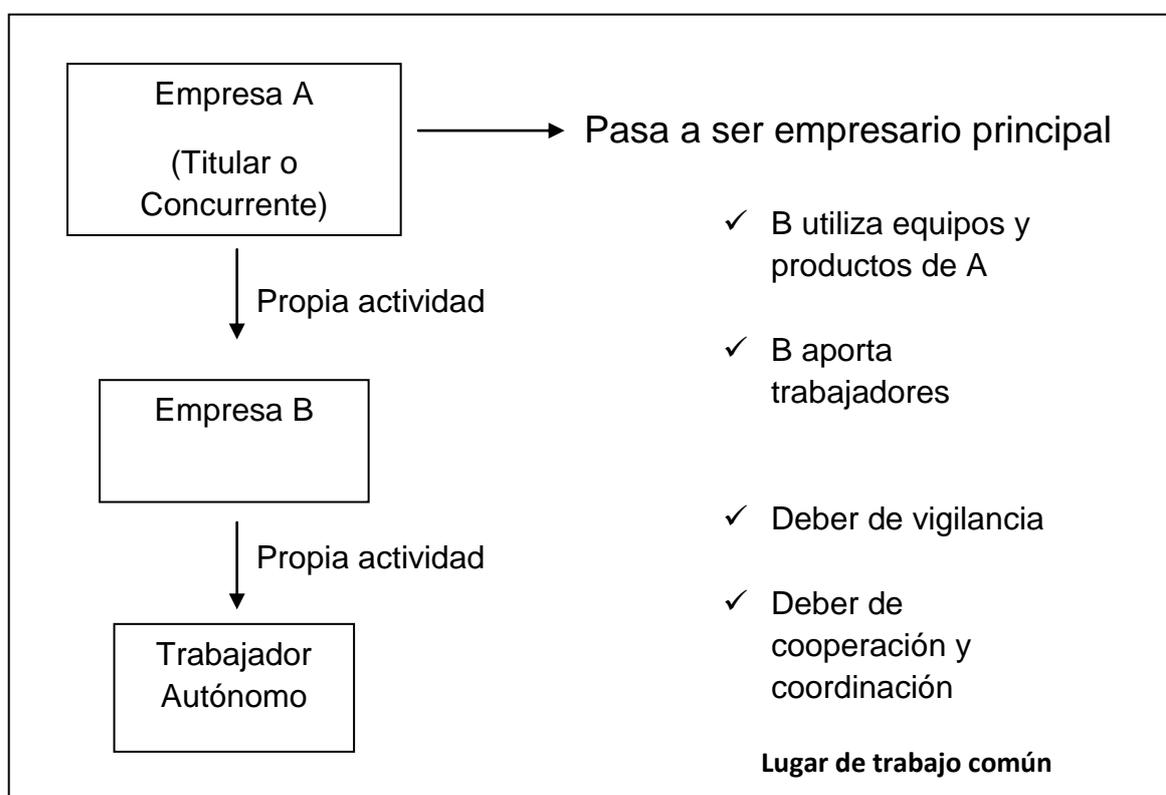


Fuente: elaboración propia.

5.3. Empresas que contratan con otra la realización de actividades propias

En los supuestos de empresas que contratan con otra u otras la realización de actividades propias, la legislación hace responsable a éstas de las medidas preventivas para la protección de los trabajadores, por ser conocedora del proceso productivo, productos, equipos y condiciones que tienen los trabajadores, razón por la que adquiere la condición de empresario principal, aunque con carácter previo a la contratación o subcontratación haya sido empresa titular o concurrente. Además se entiende que tanto la empresa contratada como la subcontratada, al realizar parte del proceso productivo de la empresa A, lo hará mediante la utilización de los equipos y productos pertenecientes a la ahora empresa principal, y por tanto se le exigirá a esta última que asuma las obligaciones de vigilancia, cooperación y coordinación.

Figura 7:



Fuente: elaboración propia.

6. Medios de coordinación

Los medios de coordinación son aquellos recursos que utilizamos para la elaboración del plan de prevención y que podemos emplear para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. Vienen regulados en el artículo 11, Cap. V del RD. 171/2004:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- 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.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo, procedimientos y protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

A parte de estos medios existen otros que no tienen mención expresa en la norma, pero que se citan en la jurisprudencia, como por ejemplo la inspección de la actividad de la empresa en coordinación, que debe realizarse, esencialmente por la empresa principal, pero también por la empresa titular, en la medida que debe comprobar que sus instrucciones de seguridad se han seguido correctamente; o aquellos que puedan definirse mediante la negociación colectiva o los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades.

Los medios de coordinación deberán establecerse antes del inicio de los trabajos que den lugar a la coordinación, correspondiendo su establecimiento al empresario titular y/o al empresario principal. En cualquier caso, y aunque no se realice una mención expresa en la Ley del empresario concurrente, los medios de coordinación se establecerán a partir de la información recibida por éste último sobre los riesgos que se puedan derivar de su actividad.

Los medios de coordinación deberán también ser actualizados siempre que sea necesario, y registrados por escrito. Las empresas establecerán el medio de coordinación más adecuado en función de la complejidad y el grado de dificultad de cada actividad, valorándose la peligrosidad de la misma, las instalaciones y materiales empleados, la duración y el número de trabajadores afectados. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores de los medios de coordinación establecidos.

De todos los medios de la lista anterior, los únicos detallados en la Ley, son los recursos preventivos y la designación de las personas encargadas de la coordinación.

La designación de una o más personas encargadas de la coordinación:

Se considerará como método de coordinación preferente la designación de una o más personas encargadas de la misma cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones¹⁴:

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una empresa concurrente, actividades o procesos considerados peligrosos reglamentariamente o riesgos especiales, que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores.
- 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.

¹⁴ Condiciones establecidas en el art.13.1 del RD. 171/2004, 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.

- 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.
- 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.

En todo caso, son dos los criterios a tener en cuenta: la peligrosidad de la actividad desarrollada y el volumen de empresas y trabajadores en concurrencia.

Con respecto a la peligrosidad de la actividad, en la Ley se hace referencia a actividades reglamentariamente peligrosas, identificadas en el anexo I del Real Decreto 39/1997 de los servicios de prevención. Para el segundo criterio, tampoco existe una referencia concreta.

La persona o personas encargadas de la coordinación serán designadas por el empresario titular, y deberán obtener la condición de trabajadores designados, miembros del servicio de prevención propio o ajeno. Además podrán ser encargados de la coordinación todas las personas mencionadas en el art. 13 del Real Decreto 171/2004, siempre que reúnan los requisitos de formación, competencia y cualificación como técnico intermedio o superior en prevención de riesgos laborales.

Su misión será servir de canal de comunicación entre las empresas para que se transmita la información necesaria, se impartan instrucciones, proponer la adopción de medidas en función de los riesgos existentes, establecer los protocolos de actuación... durante el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Recursos preventivos:

El recurso preventivo es la figura encargada de comprobar la aplicación de las medidas contenidas en la planificación de la actividad preventiva. El artículo 32 bis de la Ley de 31/1995 establece que es necesaria su presencia cuando tenga lugar alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando los riesgos puedan agravarse o modificarse por la concurrencia.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados peligrosos o muy peligrosos.
- Cuando la necesidad de su presencia se requiera por la inspección de trabajo y seguridad social.

Podrán ser asignados como recursos preventivos, uno o varios empresarios designados de la empresa, los miembros del servicio de prevención propio de la empresa y/o los miembros del servicio de prevención ajeno. También podrán serlo trabajadores, que sin reunir los requisitos anteriores, posean los conocimientos, cualificaciones y experiencias necesarios, contando como mínimo con el nivel básico de formación en prevención de riesgos laborales, a excepción de aquellos casos en los que por la peligrosidad de la actividad o de las circunstancias se necesite de un recurso preventivo con conocimientos específicos e imprescindibles. Al igual que las personas designadas encargadas de la coordinación, los recursos preventivos deberán permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que requiere de su presencia.

Derecho de consulta y participación de los trabajadores:

Los trabajadores tienen derecho a estar informados para garantizar su salud y seguridad. Éste derecho de consulta y participación viene recogido en el cap. VI del RD 171/2004 y se basa en un derecho de información de los trabajadores a través de los delegados de prevención o en su defecto de los representante de personal, o de los comités de seguridad y salud de las

empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. Los derechos ¹⁵y facultades de los delegados de prevención son:

- Acompañar a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa de prevención.
- Realizar visitas al centro para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades.
- 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.
- 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.

Además los delegados de prevención cuando se trate de una contratación o subcontratación podrán exigir tanto de la empresa principal como de la contratista y subcontratista, información que contenga el nombre o razón social, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, número de trabajadores y medidas preventivas para la coordinación.

Por su parte las empresas que realicen obras de construcción deberán informar a todas las empresas que intervengan en la ejecución de la obra, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

En cuanto al derecho de participación se establece la posibilidad de que los comités de salud y seguridad de las empresas, o en defecto, los empresarios y

¹⁵ Art. 15.1 del RD. 171/2004, 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.

delegados de prevención, realicen reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinadas, que tendrán lugar cuando se considere necesaria la consulta para garantizar la eficacia de los medios de coordinación o proceder a actualización.

7. Procedimientos de Gestión de la Coordinación de Actividad.

El plan de prevención de riesgos laborales es el instrumento para la integración de la prevención de riesgos. Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión. Dentro de él se deberán incluir las situaciones de concurrencia de empresas en un centro de trabajo y, por tanto, establecer las funciones y responsabilidades del personal de la empresa en materia de coordinación, así como los procedimientos y procesos necesarios para su adecuada gestión.

El procedimiento se debe crear con el asesoramiento de la organización preventiva de la empresa, propia o ajena, y ser aprobado por el empresario. En él pueden intervenir tanto responsables de la gestión como otros departamentos de la empresa que tengan competencia en contratación, subcontratación o puesta a disposición de trabajadores.

La gestión de la CAE se basa en que cada empresa deberá establecer por escrito las acciones y trámites a seguir para coordinar actividades empresariales, teniendo en cuenta sus características, particularidades, el sector de la empresa, actividades, tamaño, organización y sistema de gestión de tal forma que redacte su propio procedimiento específico en materia de coordinación, siempre en función de si actúa como titular, principal o concurrente. De este modo las empresas una vez elaborado el procedimiento de gestión, lo deberán implantar al objeto de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión.

El diseño del plan de prevención es como la mayoría de planes, se debe establecer previamente la ubicación, archivo y control de la documentación que se perciba, además de las formas de implantación y divulgación del procedimiento. Después se procederá a un análisis teniendo en cuenta:

- ✓ La información concreta de los riesgos y medidas a realizar en el centro que puedan afectar a las otras empresas.
- ✓ Las actualizaciones de información cuando existan cambios en los procedimientos, usos de equipo o maquinaria u otras circunstancias relevantes.
- ✓ Registrar los nombres de los encargados de la coordinación, el puesto y cargo que ocupan, su horario y formación.

En la elaboración del procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

- Objeto: establecer el procedimiento que debe seguir la empresa para establecer los medios de coordinación apropiados, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24 de la LPRL.
- Alcance: abarca todas las situaciones donde una empresa concurra con otra, independientemente de la titularidad, actividad o relación jurídica.
- Responsabilidades: se establecerán las figuras que en nuestra empresa tengan competencias en prevención (coordinadores, recursos preventivos...) y se definirán sus funciones. Se establecerán las responsabilidades que los trabajadores tengan en la empresa según su puesto en el organigrama.
- Metodología: a aplicar en cada una de las situaciones de coordinación teniendo en cuenta que es necesario:
 - Identificar todas las situaciones de concurrencia, es decir, las situaciones donde los trabajadores tienen relación con otros trabajadores de otras empresas.
 - Identificar el lugar donde tiene lugar.

- Determinar la titularidad de estos centros.
- Determinar las relaciones jurídicas y si prestan servicios de la misma actividad.
- Definir el método de coordinación y los registros necesarios para su cumplimiento.

A mayores, es necesario que en el caso de las empresas titulares y principales se realice un seguimiento de las contratadas y subcontratadas valorando y revisando periódicamente los procedimientos que éstas realizan, la evaluación de sus riesgos y su forma de planificación, la cualificación de su personal, resultados de la siniestralidad laboral de la empresa... Algunos de estos documentos deberán exigirse con carácter obligatorio¹⁶.

Los contratos que se firmen con contratadas o subcontratadas deberán contener una cláusula específica donde se indique la obligatoriedad del contratista a cumplir con lo requerido por las normas internas de la empresa contratante, en materia de salud y seguridad.

¹⁶ Art. 10 del RD. 171/2004, por el que se desarrolla el art.24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

8. Incumplimiento y responsabilidades en la CAE

El artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula el régimen de responsabilidades de los empresarios por incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, dando lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles.

Las responsabilidades administrativas que se derivan del incumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación están tipificadas en la sección segunda, capítulo I de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹⁷, que recoge las infracciones en materia de prevención. En sus artículos 12 y 13 vienen recogidas las infracciones por incumplimiento en materia de coordinación con carácter grave o muy grave, y en el art. 42 se establece que las empresas principales que incumplan con el deber de vigilancia durante el periodo de la contrata, responderán solidariamente ante el contratista o subcontratista.

El empresario tendrá responsabilidad civil en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con nexo causal, es decir, relación de causalidad entre la conducta negligente y el daño causado, pudiendo calificarse dicha responsabilidad como contractual o extracontractual, en función de si se da un incumplimiento de un contrato o si se produce un daño a terceros por culpa o negligencia. Normalmente la culpa o negligencia deriva de la falta de información entre empresas concurrentes, de la falta de información que debe proporcionar la empresa titular o del incumplimiento del deber de vigilancia.

En cuanto a la responsabilidad penal, el empresario incurrirá en ella cuando del incumplimiento de la normativa se deriven causas que pongas en peligro la vida del trabajador. El empresario puede incurrir en delitos de riesgo, por omisión de sus obligaciones, o delitos de resultado si de la situación deriva una

¹⁷ 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.

lesión, enfermedad profesional o muerte, por lo que se calificará en función de las consecuencias.

Figura 8:

Responsabilidades Administrativas Graves o Muy Graves en Materia de CAE	
Art. 12.13 LISOS (Infracción Grave)	No adoptar las medidas de cooperación y coordinación, los empresarios y trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro, así como los empresarios que desarrollen actividades de contratación subcontratación. (art.24.4 LPRL)
Art. 12.14 LISOS (Infracción Grave)	Si el empresario titular no adopta las medidas para garantizar que los demás empresarios reciban la información y las instrucciones adecuadas.
Art. 13.7 LISOS (Infracción muy grave)	No adopción de las obligaciones de cooperación y coordinación por parte de los empresarios y trabajadores autónomos cuando se trate de actividades reglamentariamente peligrosas.
Art. 42 LPRL	La empresa principal responderá solidariamente ante la contratista y subcontratista cuando incumpla con el deber de vigilancia, durante el periodo de la contrata.
Art. 12.8 LISOS	Puede ser calificado como grave el incumplimiento de las obligaciones de formación e información.

Fuente: elaboración propia.

9. Análisis de la coordinación de actividades empresariales en el CAUPA

Al igual que las organizaciones privadas, las organizaciones públicas tienen necesidades similares, y buscan alcanzar unos objetivos de forma eficaz y eficiente. Para ello y pese a que la organización de la administración pública es compleja, debido al escaso margen de maniobra, existe la posibilidad de externalizar algunos de sus servicios, llegando a las mismas situaciones de concurrencia de empresas que se dan en el ámbito privado. En este contexto surge la necesidad de aplicación de medidas preventivas, acordes con la actividad o servicio que se llevan a cabo en las empresas.

En el supuesto práctico del Complejo Asistencial Universitario de Palencia (CAUPA), encontramos varias actividades contratadas y subcontratadas con otras empresas. Pero sobre todo encontramos que la condición del CAUPA, es la de empresario titular que dispone de trabajadores propios en su centro. En este supuesto nos centraremos en el análisis de su actuación como empresa titular.

El Complejo Asistencial de Palencia cuenta con un servicio de prevención propio, formado por un área sanitaria y otra técnica integradas y coordinadas entre sí. Éste servicio se encarga de las actuaciones para el cumplimiento de sus obligaciones como empresa titular en las situaciones de concurrencia.

Así uno de sus principales obligaciones con carácter previo al inicio de la actividad es la del deber de cooperación, es decir, deber de aportar información sobre los riesgos de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo y que pueden afectar al resto de trabajadores, así como de aquellos riesgos derivados de la concurrencia. Además existen los deberes de información y coordinación, debiendo el CAUPA aportar la información e instrucciones de los riesgos que puedan afectar a las actividades desarrolladas, de las medidas de prevención de riesgos y de las actuaciones de emergencia. (art. 24.2 LPRL)

Por su parte los empresarios concurrentes deberán cumplir con sus deberes de cooperación y aportar la información necesaria. (Cap. II RD. 171/2004)

¿Qué información facilita el CAUPA?

El Complejo Asistencial de Palencia, con objeto de dar cumplimiento a sus obligaciones, hace entrega del manual de Prevención de Riesgos Laborales del Complejo, para las empresas que desarrollan actividades en su centro, donde se definen los riesgos generales y específicos de la zona donde van a prestar sus servicios; Aporta una copia del manual de autoprotección y de medidas de emergencia, en los cuáles además de las normas, se fijan las formas de actuación, para que la empresa pueda aportar dicha información a sus trabajadores. Y así se establece por escrito en los formularios que el CAUPA les hace entrega.

Para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en el Complejo Asistencial, cuando sea necesario y/o se lo indique el responsable del servicio donde se encuentren desarrollando su trabajo, deberán utilizar los equipos de protección colectiva y los equipos de protección individual. (art. 24.4 y 41 de la Ley 31/1994)

¿Qué información solicita el CAUPA?

El CAUPA como empresa concurrente y titular, aporta información necesaria sobre los riesgos propios y recíprocos, pero también deberá solicitar información al resto de empresas concurrentes. Debe asegurarse que las demás empresas cumplen con el deber de cooperación del artículo 24, aportando información recíproca, suficiente, actualizada y previa a la realización de las actividades.

Análisis breve del manual de prevención de riesgos laborales que el CAUPA aporta al suministrador y/o empresarios que prestan sus servicios en las instalaciones del Complejo Asistencial:

El CAUPA tras la información recibida de la prestación de servicios que llevan a cabo las empresas, procede a facilitar información sobre los riesgos existentes en el centro, aportando un manual preventivo cuyo objeto es promover y cooperar en la eliminación o disminución de riesgos laborales que puedan existir en los servicios o trabajos que realizan las empresas, e informar sobre los riesgos propios y las medidas preventivas.

Ámbito de aplicación: el procedimiento especificado en dicho manual, es de aplicación a todas las empresas, suministradores y/o empresarios que presten servicios en el Complejo Asistencial de Palencia.

Desarrollo: En el manual se especifican los riesgos generales, específicos, las instrucciones para la utilización de los equipos de protección individual y las actuaciones en caso de emergencia. (ART. 20 LPRL)

Responsabilidad: Es responsabilidad del suministrador y/ o empresario que presta servicios en las instalaciones del Complejo Asistencial cumplir con las obligaciones marcadas en la Ley de prevención de Riesgos Laborales y con las normas internas del Complejo. También es su responsabilidad transmitir la información al personal que directa o indirectamente intervenga en la prestación de servicios, así como al de sus posibles subcontratas. (Art. 18 LPRL y art. 4.4 Cap. II RD. 171/2004)

Metodología:

Riesgos generales: El hospital Río Carrión, consciente de los riesgos que supone el posible acceso de los trabajadores a otras áreas, ajenas a las zonas donde prestan sus servicios, establece los posibles riesgos que se dan en el centro a nivel general.

- Normas Generales
- Caídas al mismo nivel y/o distinto nivel.
- Riesgo eléctrico
- Incendios
- Golpes contra objetos inmóviles y/o móviles.
- Atropello

Riesgos específicos: Se detallan los riesgos concretos e inherentes al centro hospitalario, a los que pueden estar expuestos, si permanecen dentro de determinadas zonas.

- Agentes Biológicos
- Gases Anestésicos Inhalatorios
- Agentes Citostáticos
- Riesgo Radiológico

Equipo de protección individual: En este punto se especifica que en ningún caso los trabajadores deben prescindir de los equipos de protección que sean necesarios. Deben atender a las indicaciones del personal del Complejo Asistencial, utilizando los equipos de protección cuando se les solicite. Los EPI'S serán proporcionados por dicho personal.

Actuaciones en caso de emergencia: En estas situaciones toda la plantilla forma parte de los equipos de emergencia. Sus funciones se limitan a una primera intervención en caso de incendio o necesidad de evacuación (dar la alarma, traslado de pacientes, tranquilizar a los pacientes y usuarios...) Se especifican los niveles de emergencia, los medios de actuación disponibles y las acciones y consignas de actuación, desarrollados en el manual de autoprotección que se adjunta con el resto de información proporcionada.

Control.

El empresario tiene el deber de establecer un seguimiento continuo de la actividad preventiva que se desarrolla en el centro. El CAUPA, como titular tiene el deber de coordinación y control (art. 24.2 LPRL) de los riesgos derivados de la concurrencia, así como de las medidas necesarias para velar por la salud y seguridad de sus propios trabajadores, debiendo informar sobre cualquier modificación de las condiciones de trabajo.

Implantación de las medidas preventivas, medios de coordinación y actuación.

El Complejo Asistencial tras haber cumplido con sus deberes de cooperación, información y coordinación, y haber recibido la información necesaria por parte de las empresas concurrentes, se pone a disposición de éstas para planificar, coordinar e implar las medidas preventivas y los medios de coordinación y actuación necesarios para la mejora de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. (Art. 5 y 11, Cap. V del RD. 171/2004)

Figura 9:

Deberes y obligaciones del CAUPA	
Art. 24.1 LPRL (Empresa concurrente)	<p>Deber de cooperación:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aportar información recíproca, actualizada, previa... -Tener en cuenta la información recibida por los demás para la evaluación de riesgos. -Adoptar los medios de coordinación necesarios y desarrollados en el art. 5 RD. 171/2004 -Informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia en los términos del art. 18 LPRL y art. 44 del RD. 171/2004.
Art. 24.2 LPRL (Empresa titular)	<p>Deber de información e instrucción:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Facilitar instrucciones e información en los términos del art. 6 del RD. 171/2004 -Informar sobre actuaciones de emergencia. (Art. 20 LPRL)
Art. 24.4 y 41 LPRL	<ul style="list-style-type: none"> -Aportar información e instrucciones de los equipos, maquinarias, materias primas y útiles de trabajo para que su manipulación se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia.

10. Conclusión.

La coordinación de actividades empresariales destaca por su importancia y relevancia en materia de prevención. Su necesidad deriva del incremento de situaciones en los que tiene lugar la concurrencia de trabajadores, de la necesidad de protección de los mismos y de instaurar medidas preventivas acordes con las diferentes situaciones y la condición que ostenten las empresas.

No obstante, a lo largo de este trabajo fin de grado he podido observar que el proceso de la CAE es de gran complejidad. En él intervienen diferentes factores, sujetos, empresas... en diferentes situaciones, contrataciones y condiciones. Y en gran medida su aplicación se dificulta por la multitud de documentación necesaria para la información, planificación e instauración de las medidas preventivas en coordinación. De este modo, el proceso se convierte en un mero trámite donde se procede a la aportación de documentación entre empresas, desvirtuando los objetivos principales de la CAE, pasando la prevención a un segundo plano, pues la preocupación de los empresarios, a la hora de demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, se limita a la presentación de la documentación exigida.

Desde mi punto de vista es necesario que la jurisdicción establezca modelos de informes que agilicen la actuación de los empresarios, que aminoren la carga administrativa del proceso y que los medios de coordinación se conviertan en una forma de actuación más eficaz y dinámica, entrando en juego una apuesta por la formación en materia de prevención.

Por cuanto respecta a la coordinación de actividades en el Complejo Asistencial de Palencia, he observado que el cumplimiento de sus obligaciones en dicha materia, se da conforme a la regulación vigente, que lo hace de una manera clara, inteligible y sencilla, sin olvidar los aspectos más relevantes y destacables. Pese a ello, mi análisis ha ido en la línea formal y documental, lo que me lleva a deducir de nuevo que es necesario un mayor dinamismo en la materia.

11. Normativa aplicable:

Constitución Española de 1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador autónomo.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

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.

Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la construcción.

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

Real Decreto 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

12. Bibliografía:

Cassini Gómez de Cádiz, J. (2016). *Practicum Prevención de Riesgos Laborales*. 1st ed. Navarra: Lex Nova, pp.1594-1689.

Ramírez Martínez, J.M y García Ortega, Jesús (2014). *Manual Curso básico de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 183-192

Ruiz-frutos, Carlos y otros. (2014). Salud Laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Elsevier Masson.

Bajo Albarracín, Juan Carlos. (2003). Los procesos empresariales. En Gestión de la prevención de los riesgos laborales "una visión empresarial"(113-138). Madrid : Ediciones Estudios Financieros.

Agún, J.J Sabadell, M, & otros. (2013). Gestión de la prevención: coordinación de actividades preventivas. En Casos prácticos para técnicos de prevención de riesgos laborales (151-164). Valencia: Tirant Lo Blanch.

Nota Técnica de Prevención de Riesgos Laborales 918: Coordinación de actividades empresariales (I)

Nota Técnica de Prevención de Riesgos Laborales 919: Coordinación de actividades empresariales (II)

Nota técnica de Prevención de Riesgos Laborales 1053: Coordinación de actividades empresariales, criterios de eficiencia (II)

Nota técnica de Prevención de Riesgos Laborales 1052: Coordinación de actividades empresariales, criterios de eficiencia (I)

Coordinación de Actividades empresariales: Diagnóstico y propuestas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.