

Manual de Coordinación de Actividades Empresariales



*Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 61*





Coordinación de Actividades Empresariales

Edita:

FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 61

Autor:

Antonio Carrasco Celedonio, Consultor del Área de Prevención de FREMAP.

Emilio Ignacio González Vicente, Área de Prevención de FREMAP.

Coordinación editorial:

Ignacio Menéndez Medrano, Responsable Técnico del Área de Prevención de FREMAP.

Depósito legal:

M-16334-2018

Diseña e Imprime:

Imagen Artes Gráficas, S.A.



Índice

1. Introducción	5
2. La Coordinación de Actividades Empresariales (CAE)	7
2.1 Definición.....	7
2.2 ¿Cuándo surge la necesidad de coordinación?	7
2.3 ¿Cuáles son los objetivos que debe perseguir la CAE?	8
2.4 ¿Qué se entiende por centro de trabajo a efectos de la CAE?	8
2.5 ¿Cuál es mi posición como empresa, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con respecto a otras empresas con las que concuro?	8
2.6 ¿Por qué es importante saber qué se entiende por propia actividad?.....	10
2.7 Para realizar una CAE eficaz, ¿es suficiente con la gestión documental?.....	11
2.8 ¿Qué acciones tenemos que llevar a cabo para alcanzar el objetivo de prevenir los riesgos como consecuencia de la concurrencia de actividades?.....	11
2.9 ¿Qué son los medios de coordinación, y qué tipos de medios se pueden requerir? ...	14
2.10 ¿Qué es la información como medio de coordinación?.....	14
2.11 ¿Qué son las instrucciones como medio de coordinación?	15
2.12 ¿Qué es un protocolo de actuación como medio de coordinación?	15
2.13 ¿Qué es un procedimiento de trabajo como medio de coordinación?	15
2.14 ¿Cómo realizar una reunión como medio de coordinación?	16
2.15 ¿Cuándo recurrir a recursos preventivos como medio de coordinación?	16
2.16 ¿Quién puede ser recurso preventivo?	17
2.17 ¿Qué formación de prevención deben tener quienes se designen como recursos preventivos?.....	17
2.18 ¿Qué diferencias hay entre las personas que se encargan de la gestión administrativa de la CAE y las encargadas de la Coordinación de Actividades Preventivas (CAP)?	18
2.19 ¿Cuándo hay que nombrar a personas encargadas de la CAP?	18
2.20 ¿Quiénes pueden ser personas encargadas de la CAP?.....	19
2.21 ¿Qué funciones tienen las personas encargadas de la CAP?	20
2.22 ¿Qué facultades tienen las personas encargadas de la CAP?	21
2.23 ¿Qué formación en Prevención han de tener las personas encargadas de la CAP?.....	21
2.24 ¿Qué comunicación de accidente deben dar las empresas concurrentes?	21
2.25 ¿Cuáles son los derechos de las y los delegados de prevención o, en su defecto, de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales?	22
2.26 ¿Qué información debe recibir el personal de las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo?	22

3. La Trabajadora o Trabajador Autónomo ante la CAE	23
3.1 Pero, ¿qué ocurre si yo no tengo personal a mi cargo?.....	23
4. La organización preventiva en la CAE.....	25
4.1 ¿Cuál es la actuación de la organización preventiva en materia de coordinación?	25
5. Concurrencia de actividades empresariales en “centros de trabajo obras de construcción”	27
5.1 ¿Por qué normativa se rigen los “centros de trabajo obras de construcción” para la Coordinación de Actividades Empresariales?.....	27
5.2 ¿Quién es “empresario titular del centro de trabajo” en un “centro de trabajo obra de construcción”?	27
5.3 ¿Quién es “empresario principal” en un “centro de trabajo obra de construcción”?...	27
5.4 ¿Quién es la o el Trabajador Autónomo en una obra?	28
5.5 La promotora sin personal propio en ejecución de obra, ¿cuándo se convierte en contratista?.....	28
5.6 ¿Qué requisitos se exigen a las empresas contratistas y subcontratistas en obras de construcción?.....	28
5.7 ¿Dónde se recoge la información que debe facilitar la promotora (“empresario titular del centro de trabajo”) de los riesgos de la obra y sus medidas preventivas?	29
5.8 ¿Dónde se recoge la información que debe dar la contratista (“empresario principal”) de los riesgos de la actividad a realizar en la obra y sus medidas preventivas?.....	29
5.9 ¿Cómo da la promotora las instrucciones para la coordinación de actividades en la obra de construcción?	29
5.10 ¿Cuándo y quién designa a un “Coordinador de seguridad y salud” en ejecución de obra?	29
5.11 ¿Cuáles son las funciones del “Coordinador de seguridad y salud” en ejecución de obra?.....	30
5.12 ¿Quién hace la apertura de un “centro de trabajo obra de construcción”?	30
5.13 ¿De quién es la responsabilidad del Libro de subcontratación?.....	30
5.14 ¿De quién depende la forma de llevar a cabo la presencia de recursos preventivos en obras de construcción?.....	32
6. La CAE en la prestación de servicios transnacionales.....	33
6.1 ¿Cómo afecta a la CAE la prestación de servicios transnacionales?	33
6.2 ¿Qué tendremos en cuenta en el caso de las y los trabajadores desplazados a la Unión Europea (UE) o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) por empresas establecidas en España?	34
7. La CAE en la prestación de servicios de empresas ajenas al ámbito europeo.....	35
7.1 ¿Qué criterio se seguirá en caso de desplazamiento de trabajadores o trabajadoras a países ajenos al ámbito europeo?.....	35
8. Responsabilidades.....	37
9. Normativa básica.....	39
9.1 ¿Qué normativa mínima debe tenerse en cuenta en materia de Coordinación de Actividades Empresariales?	39

Introducción

La Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), es una de las cuestiones más controvertidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Han transcurrido más de 20 años desde la aparición de este concepto como parte de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y más de diez años desde que se aprobara el *“RD 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”*, con el propósito de facilitar la aplicación práctica de dicha coordinación de actividades en los casos en que es necesario y de reducir la siniestralidad laboral provocada como consecuencia de la convivencia de profesionales de distintas empresas realizando sus tareas en un mismo centro de trabajo.

La normativa reguladora de la CAE es una de las menos extensas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, lo que hace más llamativo el hecho de que sea una de las cuestiones que más *“literatura”* genera en este contexto, así como la cantidad de actividad judicial provocada, que se ve reflejada en un importante volumen de sentencias. No creemos que esta situación venga inducida por impericia técnica de quienes tratan de llevarla a la práctica, seguramente sea más una consecuencia de las dificultades que plantea no solo la comprensión, sino la propia aplicación técnica de la misma.

Siendo la CAE una actividad que debía provocar unos resultados muy positivos para la aplicación de las técnicas preventivas en las empresas concurrentes, y en la confianza de que las grandes y medianas empresas fueran impulsoras de la aplicación de la misma en las pequeñas empresas y por los trabajadores y trabajadoras autónomos, el paso del tiempo nos ha mostrado que, a pesar de los esfuerzos que se dedican, no se ha logrado ir más allá del mero cumplimiento formal de la norma, quedando la CAE relegada a una actividad de gestión documental entre empresas.

No se puede culpar a nadie de esta situación, pues no deja de ser una extensión de lo que, en general, ocurre con la prevención de riesgos laborales: nos ocupamos tanto de cumplir con el formalismo (documentalismo) que impone la normativa, que nos olvidamos de lo realmente importante, la aplicación de los preceptos técnicos en todos los ámbitos de la empresa.

Conscientes de que es necesario provocar un cambio de visión de esta cuestión, desde FREMAP queremos aportar una forma diferente de conceptualizar la CAE, basada en la experiencia y en la aplicación práctica y efectiva de la prevención, acercándola a la realidad de la empresa.

La Coordinación de Actividades Empresariales (CAE)

2.1 Definición

Podemos definir la coordinación de actividades empresariales, como el conjunto de medios y medidas que dos o más empresas, incluidas las trabajadoras y los trabajadores autónomos, ponen en común con el fin de proteger la seguridad y salud de quienes trabajan en diferentes empresas que comparten lugares de trabajo o que prestan su actividad por contratación de obras o servicios.

2.2 ¿Cuándo surge la necesidad de coordinación?

La necesidad surge en las siguientes ocasiones:

- ↯ Siempre que nuestro personal comparta actividad con personas de otras empresas, deberemos establecer medidas preventivas específicas frente a los riesgos que se puedan ocasionar para dicho personal y para el de las otras empresas que pueda verse afectado por nuestra actividad.
- ↯ Si vamos a prestar un servicio o realizar una tarea para otra empresa, debemos evitar que la actividad que efectuamos pueda afectar a la seguridad y salud de las personas que trabajan en dicha empresa, y continuaremos velando por la de nuestro personal.
- ↯ También debemos coordinarnos para garantizar la seguridad y salud de quienes vienen a trabajar o prestar servicios u obras en nuestro centro de trabajo, aunque en el mismo no tuviésemos personal propio presente en el centro.

En definitiva, el deber de protección nos lleva a asumir las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de nuestros empleados, y a la adopción de las medidas correspondientes para que tampoco se vea mermada por la concurrencia de actividades, la seguridad y salud de otros.

Como puede observarse, lo primero que debemos identificar para efectuar una coordinación eficaz, son las situaciones en las que se requiere establecer medidas preventivas.

2.3 ¿Cuáles son los objetivos que debe perseguir la CAE?

La coordinación de actividades empresariales establece un marco preventivo específico, dirigido a evitar que se puedan producir daños a la salud de quienes están compartiendo un mismo centro con motivo de su trabajo, de acuerdo con los preceptos legales que determinan el deber de protección de la empresa ante la concurrencia de actividades. Por tanto, concreta las pautas que determinan el deber de protección y las responsabilidades en esta materia.

2.4 ¿Qué se entiende por centro de trabajo a efectos de la CAE?

Uno de los elementos comunes para determinar la “*posición*” que ocupa una empresa con respecto a otras con motivo de la CAE es el centro de trabajo, por lo que es conveniente conocer que:

- ✚ Se entiende por centro de trabajo cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

Ejemplos de centro de trabajo:

- Instalaciones de una fábrica; unas oficinas, un local o nave, un taller... Es decir, aquellas instalaciones dedicadas a la producción de bienes o servicios.
- Aunque no exista edificación, puede haber centro de trabajo afectado por la CAE, como ocurre respecto de una torreta eléctrica que sostiene los cables de alta tensión aéreos o un poste que sujeta la línea telefónica.
- Los que se encuentran en zonas a la intemperie, como las tierras de explotaciones agrarias o las zonas de pastoreo de las ganaderas.
- Un molino eólico al que puntualmente se accede para ejecución de tareas de control y mantenimiento.
- También se considera centro de trabajo, el aljibe al que se tiene que acceder para su limpieza, estando ubicado en una zona restringida y aislada.

2.5 ¿Cuál es mi posición como empresa, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con respecto a otras empresas con las que concuro?

Cuando se comparten actividades empresariales, o se concurre en un mismo centro o lugar de trabajo, debemos conocer con exactitud la posición que desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales tenemos como empresa. Para ello es fundamental distinguir entre las siguientes “*figuras*”:

■ “Empresario titular del centro de trabajo”:

Es la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Si bien es importante destacar que no siempre coincide en la misma persona física o jurídica la titularidad del centro de trabajo y la propiedad del mismo.

Ejemplo:

La empresa EGAC tiene alquilada una nave industrial, sin personal propio, a la empresa ACEG, la cual lleva a cabo la gestión, las modificaciones y mantenimiento de la misma, pudiendo poner la nave a disposición de otros.



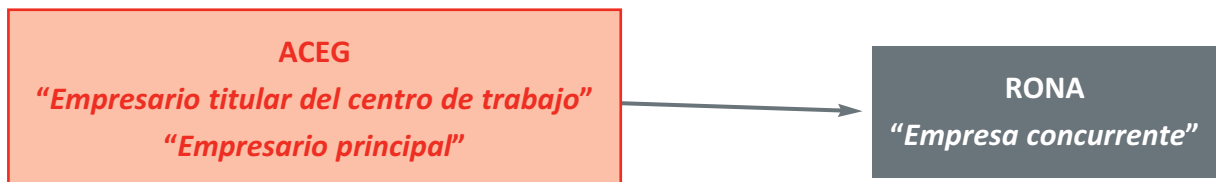
■ “Empresario principal”:

Es quien contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Con carácter general, la empresa que ejerce la supervisión directa y pone sus medios a disposición de otra para el cumplimiento de la prestación de la obra o servicio contratado, inherente a su proceso productivo (propia actividad), tendrá la consideración de “empresario principal”.

Ejemplo:

La empresa ACEG dedicada a la fabricación de asientos del automóvil, la cual lleva a cabo la gestión, las modificaciones y mantenimiento de la nave industrial, pudiendo poner la nave a disposición de otros, contrata a la empresa RONA, dedicada al tapizado de asientos del automóvil para que se encargue de esa fase del proceso de fabricación.

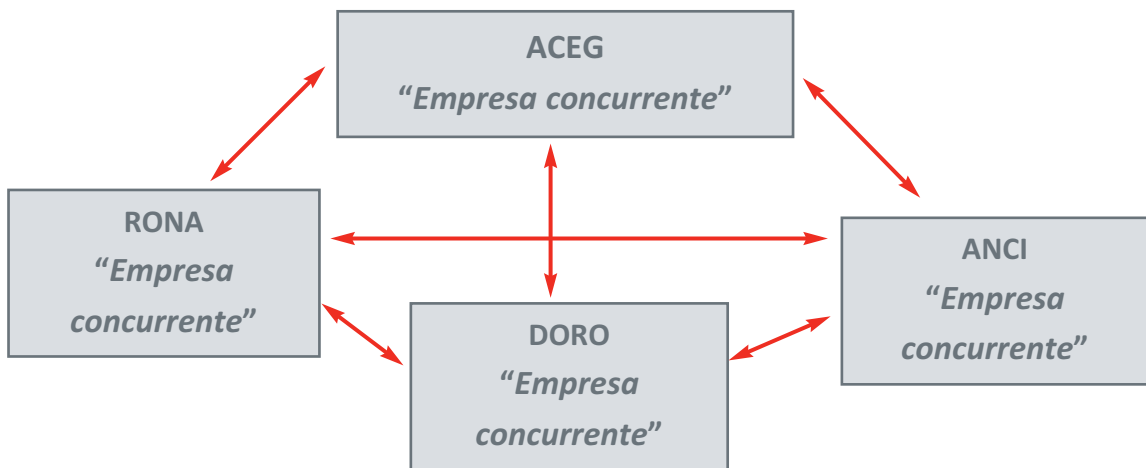


■ **“Empresa concurrente”:**

Aquella cuya plantilla desarrolla su actividad coincidiendo con las de otras empresas y, en su caso, con trabajadoras y trabajadores autónomos, en un mismo centro de trabajo.

Ejemplo:

La empresa EGAC tiene alquilada una nave industrial sin personal propio a la empresa ACEG. Esta lleva a cabo todas las modificaciones y mantenimiento de la misma, contratando a las empresas RONA, ANCI y DORO de actividades diferentes a la de ACEG. Dentro de la concurrencia de actividad en el mismo centro de trabajo, ¿qué empresas serían consideradas concurrentes?



2.6 ¿Por qué es importante saber qué se entiende por propia actividad?

Otro de los conceptos que debemos conocer para saber el papel que nos corresponde asumir y la posición que ocupamos a efectos de la CAE, es el de **propia actividad**.

Este es un concepto que ha sido muy debatido, incluso en los tribunales, por lo que es conveniente tomar en consideración lo que éstos entienden por propia actividad:

La definición mayoritariamente aceptada, define la **“propia actividad”** de la empresa, como las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma. Esto es, las que forman parte inherente de sus actividades principales.

También estaremos afectados por la **“propia actividad”** cuando la empresa, en caso de no contratar la realización de las obras o servicios con un tercero (subcontratados en el caso de la construcción), debería realizarlos por ella misma para no perjudicar su actividad empresarial.

Muchas empresas utilizan como referencia la actividad que consta en el objeto de su escritura de constitución, o bien su CNAE (código de Clasificación Nacional de Actividades Económicas), para establecer su “**propia actividad**”.

Un ejemplo de “**propia actividad**” es el que se produce entre una empresa de construcción como contratista (principal si no fuera empresa de construcción) con respecto a una empresa de fontanería como subcontratista (concurrente si el contrato no fuera con una empresa de construcción).

La *inexistencia de actividad principal* sería, por ejemplo, el caso de un centro de formación universitaria con respecto a la empresa que contrata para el mantenimiento de sus jardines.

2.7 Para realizar una CAE eficaz, ¿es suficiente con la gestión documental?

Considerar que la CAE consiste en la gestión documental de la prevención de riesgos laborales es, probablemente, el error más común que se ha venido cometiendo.

El valor que se da a la gestión documental, en demasiadas ocasiones, hace que se pierdan los esfuerzos en dicha tarea, obviando que lo que se persigue es una acción basada en la ejecución de técnicas preventivas capaces de evitar los riesgos que se pueden generar como consecuencia de la concurrencia de actividades en el mismo centro de trabajo.

La gestión documental permite obtener la trazabilidad necesaria para conocer cómo se ha llevado a cabo la coordinación de actividades empresariales, no siendo un fin en sí misma.

2.8 ¿Qué acciones tenemos que llevar a cabo para alcanzar el objetivo de prevenir los riesgos como consecuencia de la concurrencia de actividades?

La consecución de este objetivo específico será más fácil si previamente hemos establecido las acciones siguientes:

- ⤵ **Conocer las obligaciones de cada una de las partes que comparten, de una u otra forma, centro de trabajo**

Cooperación

- De la empresa concurrente
- De la empresa titular
- De la empresa principal

La empresa que, sea titular, principal o concurrente, o varias de estas “*figuras*” a la vez, tendrá que realizar y proporcionar todas las actividades necesarias, colaborando en su implementación para facilitar la aplicación de los requisitos preventivos en el centro de trabajo concurrente.

Información

- De la empresa concurrente
- De la empresa titular con personal en el centro de trabajo
- De la empresa principal

• **Informar:**

- o De los riesgos específicos de las actividades a desarrollar en el centro de trabajo.
- o Cuando se produzca una situación de emergencia.
- o De los accidentes de trabajo ocurridos en la concurrencia.
- o A su personal de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

- De la empresa titular
- De la empresa principal

• **Informar:**

- o De los riesgos propios del centro de trabajo y sus medidas preventivas.
- o De las medidas de emergencia que se deben aplicar.

Instrucciones

- De la empresa titular con personal en el centro de trabajo
- De la empresa principal

• **Instrucciones:**

- o Para la prevención de los riesgos existentes.
- o Para las medidas de emergencia que se deben aplicar cuando se produzcan situaciones de emergencia.

Vigilancia

- De la empresa principal

- o Vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL.
- o Exigir a las empresas contratistas y subcontratistas la acreditación de la realización de la evaluación de riesgos y la planificación para las obras y servicios contratados.
- o Exigir a las empresas contratistas y subcontratistas la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones de información y de formación a quienes vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- o Comprobar que se han establecido los necesarios medios de coordinación entre las empresas concurrentes.

⤵ **Establecer las personas que realizarán el seguimiento de la coordinación**

Es conveniente contar con una persona encargada de todo el procedimiento administrativo y de gestión de la CAE de nuestra empresa.

Siempre será más fácil coordinarse con un número reducido de personas, que serán las que posteriormente tengan que velar por el cumplimiento de los compromisos documentales adquiridos.

Es conveniente que la labor de coordinación sea encomendada a personas:

- Con capacidad de comunicación.
- Con empatía.
- Acostumbradas a identificar objetivos comunes.
- Capaces de trabajar en equipo.

En principio, la CAE debería ser una actividad fácil de ejecutar para las empresas, sobre todo para las de tamaño medio y grande, más acostumbradas en general al trabajo en equipo, pero seguramente por la conceptualización tan burocrática de la misma, se ha convertido en un auténtico *Talón de Aquiles* para la mayor parte de ellas.

⤵ **La cooperación con las otras partes para que todas ellas puedan alcanzar los objetivos**

De la actitud y preparación de las personas que se encargan de la CAE en representación de las distintas empresas, depende en gran medida que se alcance un nivel adecuado de cooperación entre ellas, y entre estas y el personal de las mismas.

Cuando desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo dos o más empresas con personal, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el artículo 24 punto 5 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su desarrollo reglamentario, en el artículo 4 punto 1 del R.D. 171/2004, se establece: *“el deber de cooperación, de información e instrucciones, es de aplicación respecto a los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo”*.

También se alude a esta obligación en la Ley 20/2007, Estatuto del trabajo autónomo, en su artículo 8 punto 3: *“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 en las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en el art. 24 de la Ley 31/1995”*.

Por tanto, en todo centro de trabajo concurrente, deben cooperar en prevención de riesgos laborales los afectados por la concurrencia, de la forma que se establece en el artículo 24 de la Ley 31/1995 y su desarrollo reglamentario a través del R.D. 171/2004.

2.9 ¿Qué son los medios de coordinación, y qué tipos de medios se pueden requerir?

Los medios de coordinación son los recursos necesarios para la obtención de un fin concreto, “*cumplimiento de los objetivos*”, aplicados por quienes desarrollan actividades concurrentes en un mismo centro de trabajo.

Estos medios deben servir para que allí donde se dé concurrencia de actividades con riesgos, se conozcan los mismos y se proceda a establecer las medidas preventivas necesarias.

Los medios de coordinación pueden ser agrupados en función de los contenidos siguientes:

Documentos

- Intercambio de información y de comunicaciones.
- Instrucciones.
- Protocolos.
- Procedimientos.

Reuniones

- Periódicas entre las empresas concurrentes. Puede ser este un medio de coordinación a utilizar, por ejemplo, cuando se realizan actividades de manera conjunta por una cantidad importante de personas de varias empresas, o en las que las actividades requieren por su peligrosidad, que los procedimientos de trabajo de cada una de las empresas intervinientes no puedan interferir entre ellos.
- Conjuntas de los comités de seguridad y salud o, en su defecto, de las o los delegados de prevención de las empresas concurrentes, cuando proceda.

Personas

- Recursos preventivos.
- Encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

2.10 ¿Qué es la información como medio de coordinación?

La información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje.

La información en la coordinación de actividades preventivas, se basa en comunicar los riesgos existentes y las medidas preventivas que se deben aplicar para evitar que se produzcan daños para la

seguridad y salud por la posible influencia derivada de la concurrencia de actividades en el mismo centro de trabajo. También, la información deberá incluir las medidas de emergencia existentes en el centro y aquellas otras medidas que sean necesarias como consecuencia de las actividades realizadas por las empresas concurrentes.

Se informará por escrito, cuando sea posible, siempre que se produzca un accidente de trabajo en el centro de trabajo afectado por la concurrencia.

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

2.11 ¿Qué son las instrucciones como medio de coordinación?

Una instrucción dicta o estipula los pasos que se deben de seguir para realizar correctamente alguna actividad laboral o trabajo específico.

En el contexto preventivo, estas instrucciones incluirán, por ejemplo, las protecciones colectivas e individuales que se han de utilizar por el desarrollo de la actividad o el trabajo específico en la concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo.

Distintas instrucciones en este mismo contexto se refieren, entre otras, a:

- Advertencias.
- Prohibiciones.
- Estándares concretos de ejecución de una fase de la tarea a realizar.

2.12 ¿Qué es un protocolo de actuación como medio de coordinación?

Un protocolo es el conjunto de reglas de formalidad establecidas para cada actuación.

En CAE se implantan protocolos para indicar y determinar las normas requeridas de comportamiento, actitud..., que deben tener quienes concurren en el centro de trabajo.

2.13 ¿Qué es un procedimiento de trabajo como medio de coordinación?

Es el documento de carácter organizativo en el que se describe, con el nivel de detalle necesario en cada caso, cómo se desarrolla una determinada actividad o tarea desde el punto de vista preventivo,

diciendo qué hay que hacer, quién es el responsable de hacerlo, qué relaciones entre unidades se establecen para ello y qué registros hay que cumplimentar para evidenciar lo realizado.

En la concurrencia de actividades preventivas los procedimientos de trabajo contemplarán los riesgos identificados (siendo esta una de las tareas de la organización preventiva de la empresa), a los que se pueden exponer quienes concurren y las medidas que se deben aplicar para eliminar o reducir dichos riesgos, así como las posibles medidas de emergencia que deban adoptarse.

Una vez que entre las “*empresas concurrentes*” establezcan las medidas preventivas a adoptar para evitar los riesgos que se pueden producir a consecuencia de las actividades concurrentes, es conveniente establecer el “*procedimiento de trabajo seguro*”, para lo que se debe contar con la participación de la organización preventiva de las empresas y realizar la preceptiva consulta al personal a través de sus representantes.

2.14 ¿Cómo realizar una reunión como medio de coordinación?

Toda reunión debe cumplir una serie de requisitos a efectos de ser formalizada como medio de coordinación:

Convocatoria: la misma será promovida por cualquiera de las empresas concurrentes y constará de:

- Empresas convocadas afectadas por la concurrencia.
- Fecha y lugar de celebración de la reunión.
- Orden del día.

Desarrollo y constancia de la reunión

- Temas tratados.
- Acuerdos alcanzados.
- Personas que participan en la misma.
- Acta, que será realizada por quien la convoca y firmada por las partes presentes expresando su acuerdo o desacuerdo con el contenido de la misma.

2.15 ¿Cuándo recurrir a recursos preventivos como medio de coordinación?

Con carácter general, la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se efectúan sucesiva o simultáneamente y que hacen preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Se puede hacer uso de recursos preventivos como medio de coordinación cuando la actividad o tarea que provoca su nombramiento, es de concurrencia con personal de diferentes empresas.

Debemos entender que el recurso preventivo está nombrado por el riesgo en la actividad o tarea a desarrollar, que debe estar presente en dicha actividad o tarea siempre que se mantenga el riesgo, pudiendo ser medio de coordinación para el entorno de concurrencia para el que ha sido nombrado.

2.16 ¿Quién puede ser recurso preventivo?

- ↳ Se considera **recurso preventivo designado**, a quienes pertenecen a la organización preventiva de la empresa, como son:
 - Trabajadores designados para la prevención de riesgos laborales.
 - Personal técnico del servicio de prevención propio.
 - Personal técnico del servicio de prevención ajeno.
- ↳ Se considera **recurso preventivo asignado**:
 - Al personal de la empresa con conocimiento, cualificación y experiencia en las actividades o procesos en los que son nombrados como recursos preventivos. Este personal no pertenece a la organización preventiva de la empresa, pero ejerce como responsable preventivo en las actividades o procesos para los que sea nombrado como recurso preventivo.

2.17 ¿Qué formación de prevención deben tener quienes se designen como recursos preventivos?

Para poder ejercer como recurso preventivo es necesario tener una formación preventiva mínima equivalente a la de las funciones de nivel básico; dichas funciones se establecen en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Puesto que la función de recurso preventivo es vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención a aplicar en las actividades o procesos para los que se le nombra y observar la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de tales medidas, se entiende que deben ser conocedores de dichas actividades y procesos. También, en muchos casos, tener únicamente el conocimiento de las funciones básicas de prevención les puede ser insuficiente para desempeñar su trabajo como recurso preventivo de forma adecuada.

La empresa, teniendo en cuenta la formación mínima requerida, debe valorar, en función de las actividades y procesos a realizar, si va a ser suficiente la formación mínima para ejercer esta función, nombrando en caso contrario, a personas con más formación en prevención y experiencia en las actividades y procesos.

2.18 ¿Qué diferencias hay entre las personas que se encargan de la gestión administrativa de la CAE y las encargadas de la Coordinación de Actividades Preventivas (CAP)?

Las personas que se encargan de la gestión administrativa de la coordinación de actividades empresariales, no tienen obligación de poseer formación específica en PRL y pueden gestionar documentación preventiva, de recursos humanos, contables, laborales, etc.

Por su parte, quienes asuman la coordinación de actividades preventivas, tendrán la obligación de contar con formación en prevención de riesgos laborales, favorecer los objetivos de la coordinación o gestionar el intercambio de la información de carácter preventivo. Siendo estas personas designadas por la empresa titular del centro donde se da la concurrencia de actividades, siempre que su titular tenga personal en el mismo. En caso contrario, la designación la realizará la empresa principal.

2.19 ¿Cuándo hay que nombrar a personas encargadas de la CAP?

Cuando en un centro de trabajo concorra personal de diferentes empresas, se designarán personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas, siempre que se den dos o más de las siguientes condiciones:

Actividades peligrosas

- Cuando se realicen por parte de una empresa, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales que puedan afectar a la seguridad y salud de las o los trabajadores de las demás empresas concurrentes.

Ejemplo: trabajos en alta tensión, en canteras de granito y mármol por posible exposición a sílice cristalina, realización de zanjas, movimiento de tierras, túneles...

Las actividades peligrosas reglamentadas son las establecidas en el RD 39/1997, [Reglamento de los Servicios de Prevención, Anexo I](#).

Dificultad de control

- Si existe 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.

Ejemplo: trabajo en altura en edificación o en refinería.

↕ Actividades incompatibles

- En caso de producirse 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 salud laboral.

Ejemplo: una tarea de soldadura en la marquesina (techo) de una gasolinera que protege de la intemperie a los surtidores, los cuales están en funcionamiento.

↕ Número de empresas, trabajadores y actividades

- Cuando haya una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y personas concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

Ejemplo: una central nuclear, especialmente en los procesos de recarga. La construcción de una carretera. Una fábrica de automóviles.

2.20 ¿Quiénes pueden ser personas encargadas de la CAP?

↕ Personal de la organización preventiva

Pertenciente a las organizaciones preventivas de cualquier empresa concurrente, pudiendo ser:

- Trabajador designado para la prevención de riesgos laborales.
- Del servicio de prevención propio.
- Del servicio de prevención ajeno.

↕ Personal de la empresa

Se refiere al de cualquier empresa concurrente, con conocimiento, experiencia y cualificación en las actividades a desarrollar.

Ejemplo: en una empresa de fabricación de automóviles, en las líneas de producción de carrocerías, podría ser la persona encargada de la CAP, una trabajadora con experiencia en el puesto de trabajo de más de 10 años y formación específica de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales.

↕ Responsable jerárquico de la empresa titular

Quien ostenta la responsabilidad jerárquica de la empresa titular del centro de trabajo donde se genera la concurrencia de actividades, con funciones técnicas en los procesos en que se desarrolle la concurrencia y capacitado para la coordinación de actividades empresariales.

Ejemplo: en una empresa de fabricación de automóviles, en las líneas de producción de carrocerías, podría ser la persona encargada de la CAP, responsable de planta de producción con formación específica de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales.

Recursos preventivos

Recursos preventivos de cualquier empresa concurrente, a quienes se encomiendan las actividades o tareas que se realizan en la concurrencia.

Ejemplo: en un hospital veterinario, en trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4 (aquellos que pueden provocar enfermedad grave, con riesgo de propagarse a la colectividad, con o sin profilaxis, o tratamiento eficaz respectivamente), podría ser la persona encargada de la CAP, quien se haya designado como recurso preventivo obligatorio con formación específica de nivel intermedio de prevención de riesgos laborales.

Personal de empresas exteriores

Empresas exteriores cuya actividad es la coordinación de actividades empresariales.

2.21 ¿Qué funciones tienen las personas encargadas de la CAP?

Sus principales funciones son:

Favorecer el cumplimiento de los objetivos

- La aplicación coherente y responsable de los Principios de la Acción Preventiva por las empresas concurrentes, artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- La implementación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos graves o muy graves, o cuando se desarrollen actividades incompatibles.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar al personal de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Servir de cauce para el intercambio de las informaciones

Las informaciones obligadas por la normativa de coordinación que deben conocer las empresas concurrentes unas de otras.

Las encomendadas por el “empresario titular”

En caso de no tener el “*empresario titular del centro de trabajo*” personal, serán las funciones encomendadas por el “*empresario principal*” como titular de su propio centro de trabajo. Estas funciones son las que considere la titular o principal en el ámbito de la CAE, por lo que se podrían poner tantos ejemplos como principales o titulares haya.

2.22 ¿Qué facultades tienen las personas encargadas de la CAP?

- ↪ Conocer todas las informaciones que se deben intercambiar las empresas concurrentes, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- ↪ Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- ↪ Impartir las instrucciones necesarias a las empresas concurrentes 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 quienes trabajan en los mismos.

2.23 ¿Qué formación en Prevención han de tener las personas encargadas de la CAP?

Deberán tener, como mínimo, la formación preventiva correspondiente al nivel intermedio, establecida en el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

2.24 ¿Qué comunicación de accidente deben entregar las empresas concurrentes?

Las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo comunicarán los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja acaecidos como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.

Es muy importante subrayar que la información que entregará la empresa cuyo personal ha tenido el accidente a las demás empresas presentes en el centro de trabajo, debe concretar los siguientes datos:

- Descripción del accidente.
- Causas del accidente.
- Medidas preventivas establecidas para que no vuelva a ocurrir.

2.25 ¿Cuáles son los derechos de las y los delegados de prevención o, en su defecto, de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales?

- ✎ Recibir la información sobre el concierto de un contrato de prestación de obras o servicios.
- ✎ En el caso de los y las delegadas de prevención del “**empresario titular del centro de trabajo**” cuyo personal desarrolle actividades en el centro:
 - Serán consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.
 - Sus facultades son:
 - ✓ Acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo sobre el cumplimiento preventivo en materia de coordinación de actividades empresariales, ante la que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
 - ✓ Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones derivadas de la concurrencia de actividades. Para ello podrán:
 - ❖ Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
 - ❖ Comunicarse con la representación de los trabajadores de las empresas concurrentes o, en su defecto, con su personal.
 - ✓ Recabar de la empresa 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 las **personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas** para que propongan la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las plantillas de las empresas concurrentes.

2.26 ¿Qué información debe recibir el personal de las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo?

Cada empresa deberá informar a sus respectivas plantillas de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Las empresas concurrentes deberán comunicar a sus respectivas plantillas la información y las instrucciones recibidas del “**empresario titular y principal**” del centro de trabajo.

La Trabajadora o Trabajador Autónomo ante la CAE

3.1 Pero, ¿qué ocurre si yo no tengo personal a mi cargo?

Si como consecuencia de tu trabajo por cuenta propia puedes poner en alguna medida en riesgo, la seguridad y salud de cualquiera de las personas de la empresa en la que vas a realizar tu actividad, debes poner los medios necesarios para garantizar la protección de las mismas, lo que además te protegerá a ti.

Cuando en un centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras y trabajadores autónomos y personal de otra u otras empresas, así como en el caso de que las trabajadoras y los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo en las empresas para las que presten servicios, les serán de aplicación los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en el [art. 24 de la Ley 31/1995](#).

Las trabajadoras y los trabajadores autónomos que no tengan contratado personal por cuenta ajena, siempre que esté en un centro de trabajo en concurrencia de actividades, tendrá:

Derecho a recibir la información

- De las demás empresas y de las trabajadoras y los trabajadores autónomos concurrentes.
- E instrucciones del “*empresario titular del centro de trabajo*” o del “*empresario principal*”.
- De los accidentes ocurridos en la concurrencia por las empresas y las trabajadoras y los trabajadores autónomos concurrentes.

Obligaciones, tendrá el deber de:

- Comunicar a las empresas concurrentes y a las trabajadoras y a los trabajadores autónomos en el centro de trabajo los riesgos que puede generar su actividad en dicho centro.
- Informar de la situación de emergencia que puede generar su actividad, afectando al resto de concurrentes.

- Informar de todo accidente sufrido como consecuencia de su actividad en concurrencia en el centro de trabajo.

Por su parte, las trabajadoras y los trabajadores autónomos que desarrollen su actividad en obras de construcción tienen una serie de obligaciones, en concreto:

- ✚ Aplicar los Principios de la Acción Preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✚ Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establecen para las y los trabajadores, los apartados 1 y 2 del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✚ Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el Anexo IV del R.D. 1627/1997.
- ✚ Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el RD. 1215/1997.
- ✚ Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el R.D. 773/1997.
- ✚ Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales, participando en particular, en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.
- ✚ Atender a las indicaciones y cumplir las instrucciones de quien ejerce la labor de coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, o en su caso, de la dirección facultativa.
- ✚ Cumplir lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud.

Las trabajadoras y los trabajadores autónomos que desarrollen su actividad en obras de construcción, NO podrán subcontratar su actividad, en ningún nivel de subcontratación.

Las trabajadoras y los trabajadores autónomos solo podrán proceder a la subcontratación en caso de que la contratista, previa autorización de la “*dirección facultativa*” por “*caso de fuerza mayor*”, informe a las trabajadoras y a los trabajadores autónomos de la “*posibilidad de contratación excepcional*”.

La organización preventiva en la CAE

4.1 ¿Cuál es la actuación de la organización preventiva en materia de coordinación?

Dentro de la concurrencia de actividades empresariales en un centro de trabajo, la organización preventiva de la empresa debe:

- ❏ Colaborar con la empresa en la aplicación de los Principios de la Acción Preventiva, según establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 15.
- ❏ Realizar las evaluaciones de riesgos de las actividades o tareas a efectuar en los centros de trabajo en concurrencia de la empresa.
- ❏ Incluir en las evaluaciones los riesgos que se establezcan como consecuencia de las interacciones previstas de las diferentes actividades a partir de la información aportada por la empresa titular/principal del centro de trabajo, proponiendo las medidas preventivas correspondientes a incorporar en la planificación preventiva de la empresa, así como la información que debe ser suministrada por esta a consecuencia de las situaciones de concurrencia.

Ejemplo: una empresa cuyo centro de trabajo tiene como tejado una cubierta en la que no se realiza ninguna actividad propia de la empresa. En dicha cubierta, además de alojarse la sala de máquinas de los ascensores, se instalan los compresores de los sistemas de aire acondicionado del edificio. El personal propio de la empresa no accede a la misma.

En este caso, la organización preventiva debe evaluar los riesgos que podrían afectar a quienes se encargan del mantenimiento de la cubierta, así como a quienes tengan que acceder a la misma para el mantenimiento de los ascensores y de los compresores e instalación de aire acondicionado del edificio.

El resultado de dicha evaluación ha de incluirse en la planificación de la actividad preventiva, siendo labor de la organización preventiva, poner a disposición de la empresa la información que esta tiene que facilitar para coordinarse con las empresas que se encarguen de los mantenimientos que deban realizarse en la zona de cubierta del centro de trabajo.



- ↳ Formar e informar a la plantilla de los riesgos específicos como consecuencia de la concurrencia de actividades.
- ↳ En su caso:
 - Actuar como recurso preventivo.
 - Encargarse de la coordinación de actividades preventivas.

Concurrencia de actividades empresariales en “centros de trabajo obras de construcción”

5.1 ¿Por qué normativa se rigen los “centros de trabajo obras de construcción” para la Coordinación de Actividades Empresariales?

Las obras incluidas en el ámbito de aplicación del R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, se regirán por lo establecido en dicho real decreto.

5.2 ¿Quién es “empresario titular del centro de trabajo” en un “centro de trabajo obra de construcción”?

En este caso, “empresario titular del centro de trabajo” es según se define en el R.D. 1627/1997, cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza una obra, a quien se conoce como “promotor de la obra”.

5.3 ¿Quién es “empresario principal” en un “centro de trabajo obra de construcción”?

A quienes ejercen como “empresario principal” en las obras de construcción, se les conoce como “contratistas”, según el R.D. 1627/1997, “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”.

La contratista puede subcontratar parte de la obra con una persona física o jurídica que asume, contractualmente ante la contratista, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución, denominándose estas, empresas subcontratistas.

5.4 ¿Quién es la o el Trabajador Autónomo en una obra?

Es la persona física, distinta de la contratista y de la subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante la promotora, contratista o subcontratista, el compromiso de ejecutar determinadas partes o instalaciones de la obra.

Cabe destacar que cuando la trabajadora o el trabajador autónomo emplee en la obra a personal por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del R.D. 1627/1997.

5.5 La promotora sin personal propio en ejecución de obra, ¿cuándo se convierte en contratista?

Cuando la promotora contrate directamente trabajadoras y trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista respecto de ellos a efectos de lo dispuesto en el R.D. 1627/1997.

No será de aplicación cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar alguien respecto de su vivienda.

5.6 ¿Qué requisitos se exigen a las empresas contratistas y subcontratistas en obras de construcción?

Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción como contratista o subcontratista, deberá estar inscrita en el Registro de Empresas Acreditadas (R.E.A.), registro que dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

La inscripción en el R.E.A. tendrá validez para todo el territorio nacional, con una caducidad de tres años.

Las trabajadoras y los trabajadores autónomos no tienen que estar en el R.E.A.

5.7 ¿Dónde se recoge la información que debe facilitar la promotora (“*empresario titular del centro de trabajo*”) de los riesgos de la obra y sus medidas preventivas?

La promotora de una obra informará de los riesgos de la obra y de sus medidas preventivas al contratista o contratistas concurrentes en la obra, mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, teniendo la obligación de incluir ambos estudios en la fase de redacción del proyecto, en los términos establecidos en el R.D. 1627/1997, artículos 4 y 5 d.

5.8 ¿Dónde se recoge la información que debe dar la contratista (“*empresario principal*”) de los riesgos de la actividad a realizar en la obra y sus medidas preventivas?

Cada contratista de obra, en aplicación del estudio de seguridad y salud o el estudio básico incluidos en el proyecto, elaborará un plan de seguridad y salud en el trabajo en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico, en función de su propio sistema de ejecución de obra.

Para obras sin proyecto, cada contratista de obra realizará una evaluación de riesgos de la misma a modo de documento de organización y gestión de la prevención, identificando los riesgos y sus medidas preventivas.

5.9 ¿Cómo da la promotora las instrucciones para la coordinación de actividades en la obra de construcción?

La promotora facilitará las instrucciones, a través de las impartidas por “*el coordinador de seguridad y salud*” durante la ejecución de la obra cuando esta figura exista; en el resto de casos, dichas instrucciones serán impartidas por la dirección facultativa.

5.10 ¿Cuándo y quién designa a un “*Coordinador de seguridad y salud*” en ejecución de obra?

Cuando en la ejecución de la obra intervengan más de una empresa, o una empresa y trabajadoras y trabajadores autónomos, o bien diversas trabajadoras y trabajadores autónomos, el promotor,

antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, designará un “coordinador en materia de seguridad y salud” durante la ejecución de la obra.

5.11 ¿Cuáles son las funciones del “Coordinador de seguridad y salud” en ejecución de obra?

- ✚ Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y seguridad.
- ✚ Coordinar las actividades de la obra para garantizar que se apliquen de manera coherente y responsable los Principios de la Acción Preventiva.
- ✚ Aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista, y en su caso, las modificaciones introducidas al mismo.
- ✚ Organizar la coordinación de actividades empresariales.
- ✚ Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación de los métodos de trabajo.
- ✚ Adoptar las medidas necesarias para que solo las personas autorizadas puedan acceder a la obra.

5.12 ¿Quién hace la apertura de un “centro de trabajo obra de construcción”?

La apertura de centro de trabajo será realizada por cada contratista en obra. Quien debe velar por el cumplimiento de esta obligación es su Promotor.

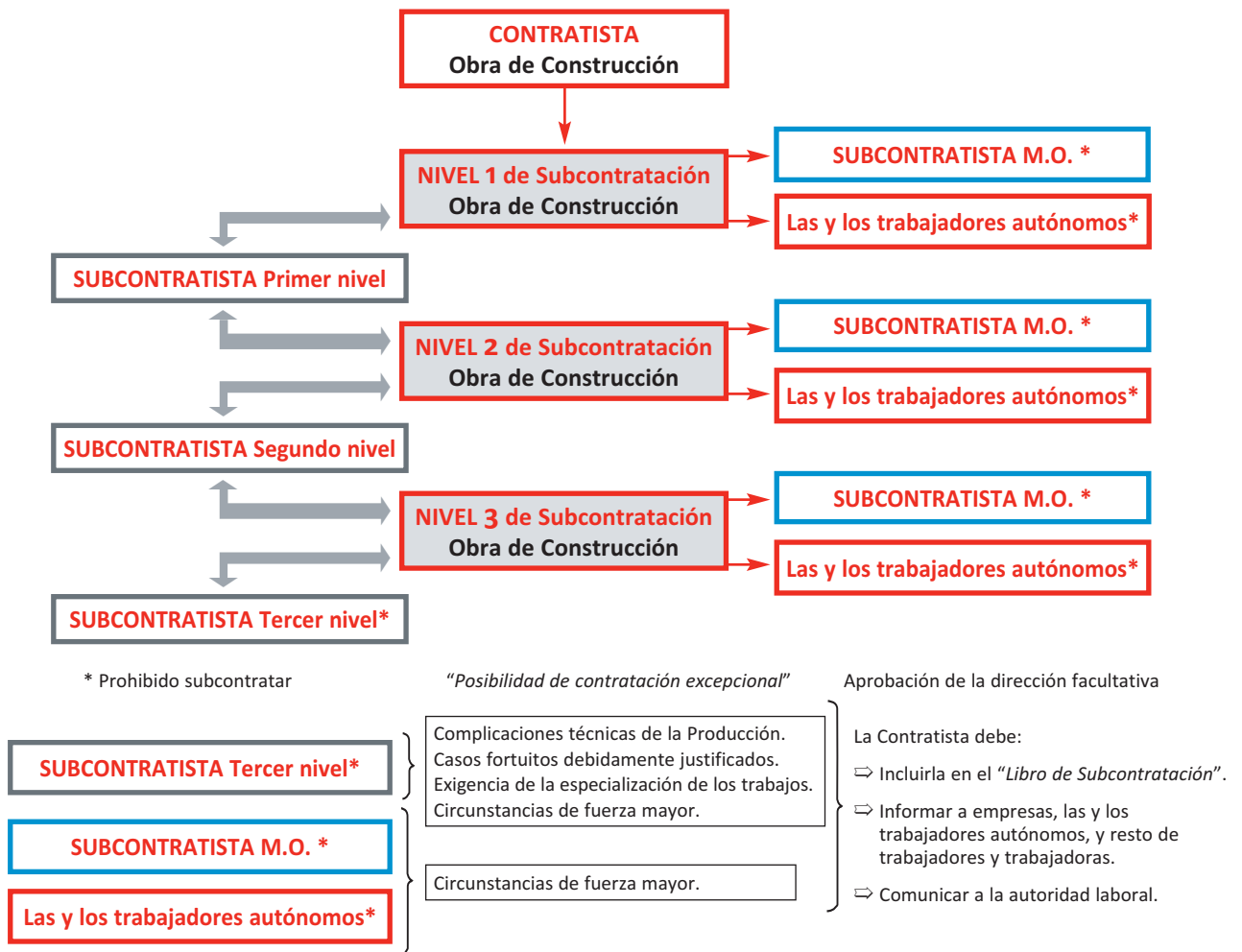
5.13 ¿De quién es la responsabilidad del Libro de subcontratación?

Cada contratista, con carácter previo a la subcontratación con subcontratista o trabajadoras y trabajadores autónomos de parte de la obra que tenga contratada, deberá obtener un Libro de subcontratación habilitado por la autoridad laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra.

Concurrencia de actividades empresariales en “centros de trabajo obras de construcción”

La contratista deberá llevar el Libro de subcontratación en orden, al día y reflejando por orden cronológico desde los comienzos de los trabajos, y con anterioridad al inicio de estos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadoras y trabajadores autónomos, en el ámbito de ejecución de su contrato.

Niveles de Subcontratación en “Obras de Construcción”





5.14 ¿De quién depende la forma de llevar a cabo la presencia de recursos preventivos en obras de construcción?

La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos en obras de construcción vendrá determinada en el plan de seguridad y salud de cada contratista, para obras con proyecto.

En obra sin proyecto, vendrá determinada la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos en la evaluación de riesgos que debe hacer cada contratista de la misma.

La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista, teniendo como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud o, en su defecto, en la evaluación de riesgos de la obra.

La CAE en la prestación de servicios transnacionales

6.1 ¿Cómo afecta a la CAE la prestación de servicios transnacionales?

En el caso de desplazamiento de trabajadores o trabajadoras, a efectos de la Ley reguladora en el marco de una prestación de servicios transnacional (Ley 45/1999), se entiende por “**Trabajador Desplazado**”, *el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el período de desplazamiento*”.

La prestación de servicios transnacional afecta a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea (UE) o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) que desplacen temporalmente a su personal a España. Se excluyen los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

Según el “*Criterio Técnico número 97/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*”, en materia de gestión de la prevención (integración de la prevención, plan de prevención, organización preventiva, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva) habrá que tener en cuenta que:

- ✚ Una gran parte de dichas obligaciones se refieren a la empresa en su conjunto y no respecto de un determinado centro de trabajo.
- ✚ Se tendrán en consideración en cuanto a la documentación preventiva que puede ser exigida en su caso, y en función de la organización preventiva de la empresa, los matices derivados de la aplicación de la Directiva en cada Estado.
- ✚ En el caso de las obras de construcción, la prestación de servicios transnacionales se registrará por lo establecido en la legislación española.
- ✚ Respecto de la vigilancia de la salud y de la formación en materia preventiva del personal perteneciente a este tipo de empresas, se valorará su equivalencia con las obligaciones establecidas en España por la Ley y los convenios colectivos.



6.2 ¿Qué tendremos en cuenta en el caso de las y los trabajadores desplazados a la Unión Europea (UE) o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) por empresas establecidas en España?

En el caso de empresas establecidas en España que desplacen a su personal en el ámbito europeo, estas deberán garantizarles las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento. Si bien, se les aplicarán las condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación española o del convenio colectivo aplicable en España.

Esta obligación forma parte de la legislación laboral española, correspondiendo a la ITSS la vigilancia y control de la misma.

La CAE en la prestación de servicios de empresas ajenas al ámbito europeo

7.1 ¿Qué criterio se seguirá en caso de desplazamiento de trabajadores o trabajadoras a países ajenos al ámbito europeo?

En el desplazamiento de personal a países no afectados por la ley reguladora en el marco de una prestación de servicios transnacional, se tendrá en cuenta que:

- ✚ Para los países con los que no exista convenio alguno, se le aplicará la norma más beneficiosa entre la española y la del Estado al que se le va a desplazar.
- ✚ Para los países con los que existan convenios internacionales, tales como Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, se habrán de cumplir dichos convenios ante el personal de la empresa desplazada.



Responsabilidades

El R.D. 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, en su sección 2ª Normas específicas. Sección 1ª, Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, en su artículo 42. Responsabilidad empresarial, punto 3, establece:

*"La empresa principal **responderá solidariamente** con los contratistas y subcontratistas a que se refiera el **apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** del cumplimiento, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal".*

El apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, dice:

"Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales".



Normativa básica

9.1 ¿Qué normativa mínima debe tenerse en cuenta en materia de Coordinación de Actividades Empresariales?

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo.

Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

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

Real Decreto 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.

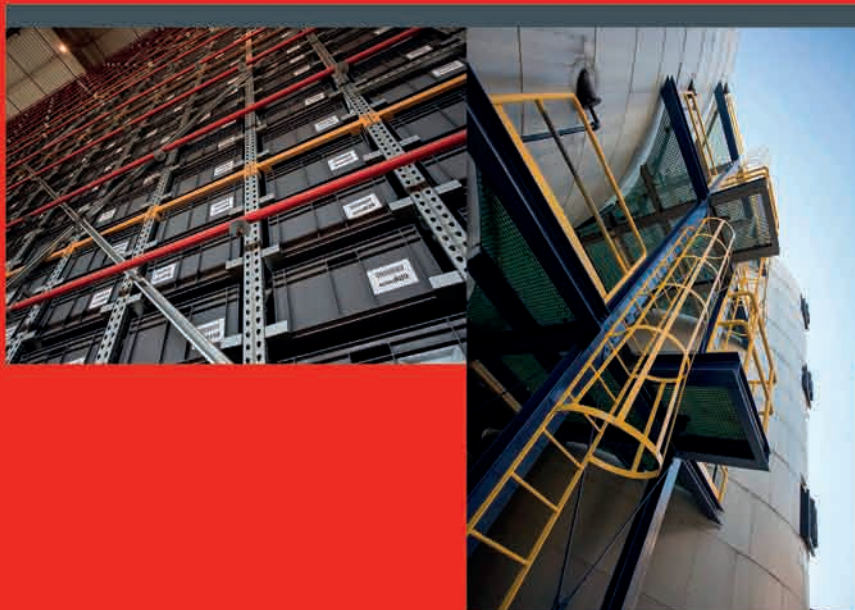
Real Decreto 604/2006, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

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 337/2010, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el 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 y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

Orden TIN/1071/2010, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.

Además, es conveniente tener en cuenta las posibles cláusulas incluidas en convenios colectivos sectoriales, así como, normas de CCAA, las Guías y Notas Técnicas del INSST, Criterios Técnicos de la ITSS y otras de entidades de reconocido prestigio.



FREMAP

*Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 61*

www.fremap.es
<http://prevencion.fremap.es>