

Coordinación de actividades empresariales (I)

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

Redactores:

Yolanda Iranzo García
Licenciada en Bioquímica

Tomás Piqué Ardanuy
Ingeniero Técnico Químico
Licenciado en Derecho

CENTRO NACIONAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO

La presente Nota Técnica de Prevención y la siguiente sustituyen a la NTP 564, actualizándola y complementándola, según lo establecido en el Real Decreto 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales, así como en otra normativa que alude a esta necesaria coordinación entre las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.

El principal objetivo de esta NTP y la siguiente, es proporcionar unas orientaciones básicas a los sujetos implicados en la coordinación de las actividades empresariales, ya que es frecuente que a las empresas les surjan dudas a la hora de aplicar esta normativa a sus situaciones particulares. En la presente NTP se tratan los conceptos básicos en la coordinación, así como las obligaciones que emanan para cada sujeto implicado en la misma, según se trate de una empresa concurrente, de un empresario titular o de un empresario principal.

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

1. INTRODUCCIÓN

La coordinación de actividades empresariales pretende ser una vía de solución a los problemas que surgen, en un escenario empresarial cada vez más habitual en los últimos años, en el que se tiende cada vez más a la contratación de obras y servicios. Esta contratación o subcontratación es una forma de descentralizar parte de la actividad productiva de la empresa, a través de diferentes tipos de contratos entre una empresa titular o principal y una empresa contratista. En estas situaciones, se da la circunstancia que coinciden trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, donde cada empresa realiza sus trabajos con sus respectivos riesgos, los cuales pueden afectar a los trabajadores de las otras empresas existentes en el centro o incluso agravarse a consecuencia de las actividades realizadas por estas empresas. Es decir, hay que contemplar los riesgos del centro y de su actividad, los de los trabajos efectuados por cada una de las empresas contratadas o subcontratadas, más los generados por la concurrencia de las mismas.

Además hay que tener en cuenta que en los centros de trabajo suelen concurrir empresas de diferente tamaño, con diferente sistema de organización de la prevención e incluso enfoques divergentes de la cultura y gestión de la prevención, lo que supone una mayor complejidad y dificultad a la hora de velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en estos centros.

Estadísticamente se puede comprobar que en muchas ocasiones los índices de siniestralidad sufridos o provocados por las empresas contratadas o subcontratadas están muy por encima de los de las empresas para las que trabajan. Las causas de estas situaciones suelen ser

entre otras: deficiente comunicación en materia de coordinación, inadecuada formación e información sobre los riesgos generales y específicos, imprevistos asociados a la temporalidad en los trabajos, desconocimiento de normas de seguridad internas, falta de control efectivo de las condiciones de trabajo, etc. De ahí la importancia de que las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo se coordinen perfectamente entre ellas para dar cumplimiento a la normativa existente en esta materia.

Ante este panorama y como primer paso para alcanzar el necesario equilibrio entre la seguridad y salud de todos los trabajadores y la descentralización productiva, en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), se regularon de una forma genérica las obligaciones relativas a la coordinación en materia preventiva de las actividades de todas las empresas concurrentes en un centro de trabajo. También en el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las obligaciones y responsabilidades ante la subcontratación de obras y servicios de la propia actividad, se establece que dentro de las obligaciones de información entre las empresas se incluirán las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, además de concretarse en este mismo artículo otras obligaciones de naturaleza salarial y las referidas a la seguridad social durante el período de vigencia de la contrata.

Posteriormente, con la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, se añade un apartado al art. 24 de la LPRL referente a la necesidad de un desarrollo reglamentario del citado artículo. En cumplimiento a este mandato legal surgió el RD 171/2004 sobre la coordinación de actividades em-

presariales, propio de nuestro ordenamiento jurídico y cuyo contenido se desglosará a lo largo de esta NTP y la siguiente. No obstante, las disposiciones de este reglamento tienen un carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo que podrán ser desarrolladas y mejoradas en los convenios colectivos, de acuerdo con la DA 2ª del RD 171/2004, así como el art. 2.2. de la LPRL.

En el sector de la construcción debe tenerse en cuenta además, lo establecido en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, en materia de coordinación, así como en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrollo dicha Ley y que introdujeron aspectos novedosos que afectan directamente a la relación entre las empresas que constituyen la cadena de subcontratación en las obras de construcción. Este sector, no será objeto de la presente NTP, en la que se hace alusión simplemente a las remisiones que hace el RD 171/2004 para la coordinación en las obras, tanto a la LPRL como al RD 1627/1997. La modificación prevista de la Guía Técnica del INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción, tratará ampliamente en uno de sus Apéndices de todos los aspectos vinculados a la coordinación en las obras.

Existen algunos reglamentos relativos a la prevención de riesgos laborales que dentro de su articulado dedican de forma expresa un apartado a la coordinación de las actividades empresariales, como es el caso del Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo (art. 6) o el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado (art. 9). Por otra parte, en el ámbito de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, el art. 8 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, remite al art. 24 de la LPRL. En el caso de las relaciones contractuales entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, los aspectos vinculados a la coordinación, como las obligaciones sobre el intercambio de información de los riesgos y la formación del trabajador, viene regulada en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y en el 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.

Los principales objetivos que persigue la coordinación de actividades empresariales son, además de la aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el Art 15 de la LPRL y los métodos de trabajo necesarios por parte de las empresas concurrentes en el centro, el control de las interacciones de cada una de las actividades llevadas a cabo en dicho centro y en particular cuando puedan generar riesgos graves o muy graves, así como cuando se efectúen actividades incompatibles entre sí desde un punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores. Finalmente, también es un objetivo de esta coordinación alcanzar un equilibrio y adecuación entre los riesgos del centro que puedan afectar a los trabajadores de todas las empresas concurrentes y las medidas adecuadas para su prevención.

2. CONCEPTOS BÁSICOS DE LA COORDINACIÓN

Centro de trabajo: Según el art. 2.a del RD 171/2004, es cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Es decir, quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla. Le corresponden diferentes obligaciones en función de si dispone o no de trabajadores en el centro.

Empresario principal: el empresario que 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 (conceptos que se analizan más adelante). Puede ser a su vez el empresario titular.

Concurrencia: cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas. Por tanto, se considera empresa concurrente a cada una de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que intervienen simultáneamente en el mismo centro de trabajo durante la ejecución de las actividades.

Contratista: persona física o jurídica que asume contractualmente ante el empresario titular y/o principal, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.

Subcontratista: persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de ejecutar la totalidad⁽¹⁾ o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.

Coordinador de Actividades Preventivas: figura regulada en el RD 171/2004 como uno de los medios de coordinación preferente para distintas situaciones de concurrencia de empresas en el mismo centro de trabajo.

Coordinador de seguridad y salud: figura diferente a la anterior, regulada en el RD 1627/1997, designada por el promotor, para llevar a cabo la coordinación en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra si interviene más de un proyectista o la coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra cuando intervenga más de una empresa o trabajadores autónomos.

Recurso Preventivo: trabajador designado o asignado con unos conocimientos, cualificación, experiencia y dotado con medios suficientes para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, regulado en el art. 32 bis de la LPRL y el art. 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Está previsto además por el RD 171/2004 como uno de los posibles medios de coordinación.

3. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN LA COORDINACIÓN

En la coordinación de actividades empresariales hay que tener presente que intervienen diferentes empresas con sus correspondientes obligaciones, en función de la condición que ostenten o posición que ocupen en el proceso,

⁽¹⁾ Excepto en construcción según definición dada en el artículo 3 de la Ley 32/2006.

lo que genera diferentes situaciones posibles, tal y como se analizan en los siguientes apartados.

- A. Cuando existen trabajadores de varias empresas que concurren en un mismo centro de trabajo.
- B. Cuando alguna de estas empresas actúa como titular del centro de trabajo (este empresario está contratando una actividad distinta a la del centro).
- C. Cuando alguna de estas empresas actúa como principal (este empresario contrata servicios o trabajos que forman parte de su propia actividad)

Estas situaciones permiten ciertas combinaciones generando una variedad de escenarios posibles, algunos de los cuales se irán analizando en la presente NTP, como por ejemplo que el empresario titular del centro tenga a sus propios trabajadores presentes o no, que el empresario titular coincida o no con la persona del empresario principal, que existan varios empresarios principales simultáneamente al contratarse diferentes actividades en un mismo centro y en un mismo momento y que éstos a su vez han subcontratado respectivamente a otras empresas, etc.

Por ello, cada empresa involucrada en este proceso de la contratación y subcontratación, tanto cuando desplaza a sus trabajadores a otro centro para prestar sus servicios, como cuando una empresa contrata o subcontrata a otra, incluyendo a los trabajadores autónomos, para prestar algún servicio (sea propia actividad o no), con el fin de conocer las obligaciones y actuaciones a seguir en materia de coordinación, debe analizar en qué situación se encuentra de las que se representan en la tabla 1

A) Empresas Concurrentes

Todos los empresarios cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento, son empresarios concurrentes. A estos empresarios les corresponde el

deber de cooperación al que se refiere el art. 24.1 de la LPRL y que se desarrolla en el Cap II del RD 171/2004. Esta obligación resulta de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

El deber de cooperación se canaliza a través de la obligación de la información, tal y como se muestra en la tabla 2.

Esta información intercambiada debe ser real, actualizada, suficiente y se proporcionará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves. En el resto de los casos puede ser oral, aunque también puede hacerse por escrito y de hecho en muchas ocasiones es más recomendable que esta información que se entrega o se recibe entre las empresas quede documentada.

Cuando se habla de riesgos graves o muy graves en este contexto, no significa que automáticamente se corresponda con los de las empresas del Anexo I del RD 39/1997, ya que no todos los riesgos de estas empresas son graves o muy graves, ni sólo pueden considerarse como tales los generados en estas empresas. Por ello, estos riesgos serán los que en la correspondiente evaluación de riesgos de cada empresa, el técnico de prevención competente haya calificado como graves o muy graves.

Sobre el contenido de esta información, conviene matizar que no se trata de entregar una mera copia de la propia evaluación de riesgos de los puestos de trabajo o de la información facilitada a sus propios trabajadores de acuerdo con el art. 18 de la LPRL, sino la información detallada sobre los riesgos concretos de las obras y servicios contratados, que puedan afectar al centro y a los trabajadores de otras empresas concurrentes. En definitiva, los riesgos que aporta cada empresa a esta situación de concurrencia, los cuales deberán actualizarse cuando existan cambios en los procedimientos de trabajo, uso de

EMPRESA		OBLIGACIONES	
		LPRL	RD 171/2004
Empresas concurrentes		art. 24.1	Cap II y V
Empresario que contrata:	un servicio no considerado de su propia actividad (empresario titular) con trabajadores en el centro.	art. 24.1 y 24.2	Cap II , III y V
	un servicio considerado de su propia actividad (empresario principal) .	art. 24.1, 24.2 y 24.3	Cap II, III, IV y V

Tabla 1: Obligaciones en materia de coordinación

DEBER DE INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS CONCURRENTES (art. 4.2 y 4.3 RD 171/2004)		
CONTENIDO	MOMENTO	FORMA
Todos los riesgos de su actividad que puedan afectar a las otras empresas, particularmente los que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.	Antes del inicio de las actividades. Cuando se produzca un cambio relevante en las actividades concurrentes.	Obligatoria por escrito cuando se trate de riesgos graves o muy graves.
Accidentes.	Cuando proceda y de forma inmediata.	----
Emergencias.		

Tabla 2: Deber de información de las empresas concurrentes

equipos o materiales u otras circunstancias y que sean relevantes para la coordinación.

La información que las empresas concurrentes deben intercambiarse no debe limitarse a la que cada una de ellas proporcione al resto sobre los riesgos propios, si no que cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades, las empresas concurrentes deberán valorar conjuntamente e informarse recíprocamente de tales situaciones y de las acciones preventivas a tomar por todas y cada una de ellas.

Además cada empresario informará sobre los accidentes que sufran sus trabajadores en el centro a consecuencia de las actividades concurrentes, así como de toda situación de emergencia que pueda afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de cualquiera de las empresas presentes en el centro.

Una vez las empresas cumplen con esta obligación de información deben proceder de la siguiente forma:

- Tener en cuenta la información recibida por las otras empresas para realizar o modificar la evaluación de riesgos de las actividades que se llevarán a cabo en el centro de trabajo, así como la correspondiente planificación de la actividad preventiva, según el Art 4.4 del RD 171/2004, de forma que todos los empresarios concurrentes garanticen a sus respectivos trabajadores la “protección eficaz” exigida por el artículo 14 de la LPRL.
- Adoptar los medios de coordinación necesarios según el artículo 5 del RD 171/2004, teniendo en cuenta lo establecido en el capítulo V de la misma norma y que más adelante se analiza, e informarán de los mismos a sus trabajadores.
- Informar a sus respectivos trabajadores de los nuevos riesgos derivados de la concurrencia de las actividades en los términos previstos en el artículo 18 de la LPRL, tal y como regula el art. 4.4 del RD 171/2004. Es decir, los riesgos y medidas preventivas, así como las actuaciones en caso de emergencia, tras haber tenido en cuenta los riesgos derivados de la concurrencia de las actividades en la evaluación de riesgos y la planificación derivada.

Por todo ello, las empresas deben informarse entre ellas de los riesgos y posteriormente informar a sus trabajadores respectivamente, no sólo de los riesgos derivados de la concurrencia, sino también de las medidas preventivas para prevenirlos o protegerse de los mismos, de las medidas a seguir en caso de emergencia, así como de los medios de coordinación adoptados para poder garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores frente a dichos riesgos.

Estas obligaciones establecidas para las empresas concurrentes, deben entenderse no sólo como un deber sino también como un derecho recíproco para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud, para todos los trabajadores de cada una de estas empresas que trabajan en un momento determinado en un mismo centro de trabajo.

Es importante no confundir la concurrencia de empresas que se acaba de analizar, con aquellas situaciones en las que en un centro de trabajo pueden acceder otras empresas o cualquier persona a modo de cliente, visitante, usuario, etc. En estos casos, debido a que no se trata de empresas a las que se les haya contratado o subcontratado para prestar unos servicios y desarrollar unas actividades en dicho centro que pudieran proyectar riesgos en cualquier trabajador presente en el mismo, no estarán sujetos a la necesidad y obligación de efectuar

una coordinación de actividades empresariales. Estas personas o trabajadores, para poder acceder a las instalaciones, simplemente deberán estar informados sobre las actuaciones a seguir en el caso de una emergencia, ya sea mediante explicaciones, folletos o planos de evacuación e instrucciones en los lugares de recepción y espera, además de los que se encuentren distribuidos por el centro según resulten necesarios. La vía para efectuar esta información se elegirá en cada centro en función del tamaño y tipo de instalaciones, de la actividad de la empresa, de la zona a acceder por parte de estas personas o el motivo y tiempo de permanencia en el centro. En las correspondientes medidas previstas para estas situaciones de emergencia, se deberá tener en cuenta la posibilidad de presencia de personas ajenas al centro de trabajo, tal y como especifica el art. 20 de la LPRL. Todo ello, sin perjuicio de otras informaciones, instrucciones ó indicaciones que la empresa considere convenientes u aquellas obligaciones que la empresa exija para poder acceder al centro o permanecer en su interior en condiciones de seguridad y salud. Este es el caso por ejemplo, de las visitas de una empresa cuando entran en una zona de producción en la que hay maquinaria e instalaciones que emitan niveles sonoros que requieran el uso de protectores auditivos y se encuentre señalizado su uso obligatorio.

B) Empresario Titular

El empresario que pone a disposición y gestiona el centro de trabajo, además de cumplir con las obligaciones de información establecidas en el Cap II del RD 171/2004 como un empresario concurrente más, deberá llevar a cabo las actuaciones adicionales que se establecen en la figura 1:

Las empresas concurrentes una vez han informado a la empresa titular de los riesgos propios de su actividad y su concreción en las tareas específicas a desarrollar y tras haber recibido la correspondiente información e instrucciones por parte del titular, procederán de la misma forma que se detalla en el apartado A:

- De forma previa al inicio de los trabajos:
 - Elaborar o modificar la evaluación de sus riesgos incorporando esta información e instrucciones del empresario titular (art. 4.4. y 9 del RD 171/2004).
 - Comunicar a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas (art.4.5 del RD 171/2004) y cumplir con dichas instrucciones.
 - Establecer los medios de coordinación necesarios, a iniciativa del empresario titular (art. 5 del RD 171/2004) y comunicarlo a sus trabajadores.
- Cuando proceda, durante la ejecución de los trabajos:
 - Informar al empresario titular, de los accidentes ocurridos en sus instalaciones y de cualquier situación de emergencia, de forma inmediata (art. 4.2 y 4.3 RD 171/2004).
 - Informar de los nuevos riesgos generados, cuando existan modificaciones en los trabajos durante su ejecución, siempre que sean relevantes para la coordinación de actividades. El empresario titular entregará nuevas instrucciones ante cambios existentes en el centro que así lo requieran.

Cuando el empresario ostenta la titularidad del centro pero sin aportar trabajadores, las obligaciones en este caso, se limitan solamente a informar a los empresarios concurrentes de los riesgos de su centro y que puedan afectar a las actividades desarrolladas en éste por las empresas contratadas y subcontratadas, así como de las

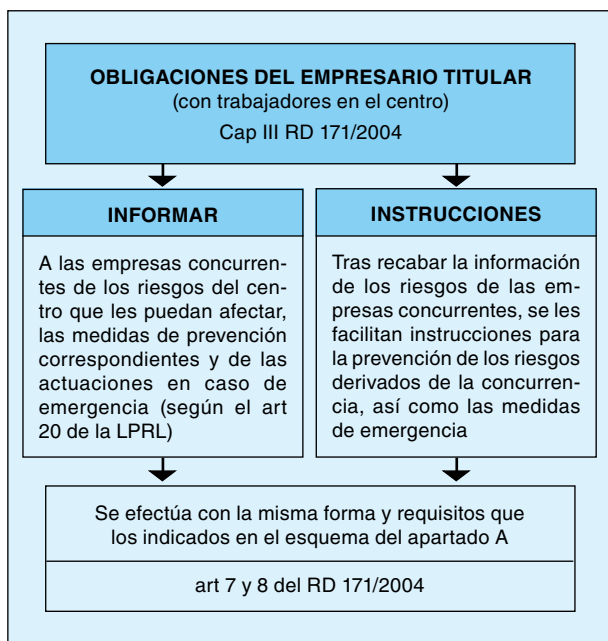


Figura 1. Obligaciones del empresario titular

medidas necesarias para la prevención de los mismos. Se informará además de las actuaciones a seguir en caso de emergencia que habrán previsto de acuerdo con el art. 20 de la LPRL y cualquier otra normativa en esta materia que pudiera resultarles de aplicación, como el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Por tanto, podemos diferenciar por una parte, un nivel de obligaciones de menor nivel de exigencia que se da en esta situación que se acaba de describir y en la que el empresario titular no dispone de trabajadores propios en el centro, y por otra, un nivel de obligaciones más exigente cuando sus trabajadores se encuentran en el centro de trabajo y que por tanto, además de la obligación de información le corresponde la obligación de facilitar instrucciones tal y como se describió anteriormente.

Finalmente dentro de las obligaciones en coordinación de actividades empresariales, pueden considerarse las correspondientes a un nivel máximo o superior para aquellas situaciones donde el empresario contrata trabajos de su propia actividad para realizar en su centro de trabajo y pasa a ser empresario principal. Estas obligaciones se detallan en el apartado C.

En el sector de la construcción, de acuerdo con la DA 1ª del RD 171/2004, la información del art. 7 se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los art. 5 y 6 del RD 1627/1997. Asimismo, las instrucciones del art. 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.

C) Empresario Principal

El empresario principal es aquel que contrata o subcontrata a otras empresas para realizar un trabajo o un servicio en su centro de trabajo que sea de su propia actividad.

Durante mucho tiempo en la determinación doctrinal

y jurisprudencial de lo que significa “propia actividad” se han mantenido dos interpretaciones:

- Según una primera interpretación, se integran en el concepto tanto las actividades que constituyen el ciclo de producción de la empresa principal como aquellas complementarias o no nucleares, es decir, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo o el fin productivo empresarial (es lo que se denomina teoría de la indispensabilidad). Podrían ser con carácter general por ejemplo, actividades de mantenimiento, limpieza o vigilancia, aunque habría que matizar las circunstancias particulares que se den de cada situación.
- De acuerdo con una segunda interpretación, propia actividad será únicamente la que es inherente al ciclo productivo, de modo que sólo incluye las tareas que corresponden dicho ciclo de la empresa principal, en sentido estricto (teoría de la inherencia). Este puede ser el caso de la contratación en un hospital del servicio de restauración para los pacientes ingresados, ya que se trata de una actividad productiva inherente a los servicios hospitalarios y que debería prestarse por el propio hospital si no se subcontratara, al igual que ocurre con la contratación del servicio de comedor en un Colegio Mayor, tal y como manifestó la STS de 28 de noviembre de 1998.

Por tanto, mientras que en el primer caso se incluyen como propias las tareas complementarias o no nucleares, en el segundo quedan excluidas del concepto. El Tribunal Supremo en los últimos tiempos, se ha venido inclinando por la segunda teoría, es decir en términos generales se considera propia actividad, cuando coincide con la actividad nuclear del empresario (la imprescindible para conseguir en el objeto jurídico que da lugar a la actividad de la empresa principal). No obstante, a la hora de calificar una actividad como propia o no, debe efectuarse un análisis específico y pormenorizado de la situación existente para cada caso concreto.

En referencia al concepto “propio centro de trabajo”, no sólo debe ser entendido en el sentido literal previsto en el artículo 1.5 del RDL 1/1995, es decir la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, lo que conduciría a un concepto demasiado restrictivo, sino que atendiendo a la finalidad del legislador de garantizar la seguridad y la salud del trabajador, debe entenderse desde un punto de vista material y considerar el concepto de centro de trabajo como equivalente al lugar de trabajo. La sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 18 de abril de 1992, ya descartó la aplicación del concepto de centro de trabajo establecida en el citado artículo 1.5 del RDL 1/1995, al equiparar los postes de tendido eléctrico donde había ocurrido el accidente tratado en dicha sentencia, a la idea de centro de trabajo. Posteriormente, también la STS de 22 de noviembre de 2002 que resolvió en unificación de doctrina, consideró que cuando la colocación de postes del tendido aéreo de líneas telefónicas forma parte de la actividad propia de la empresa que va prestar sus servicios de telefonía por medio de esa estructura o red, el lugar donde se están realizando esas tareas de colocación de los elementos materiales que la soportan, aunque sea en despoblado o en el campo, como ocurría en este caso, realmente constituye un centro de trabajo de la empresa principal que ha contratado las tareas.

El Tribunal Supremo alude a esta equivalencia de los conceptos de “centro de trabajo” y “lugar de trabajo” de forma expresa, en otras sentencias como la del 26 de mayo de 2005, al indicar: “la doctrina científica y la

jurisprudencia (sentencia de esta Sala de 22/11/2002) vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 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».

En la actualidad, en la definición de centro de trabajo establecida en el artículo 2 del RD 171/2004 se incluyen tanto las zonas edificadas como las que no lo estén, en las que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

Por otra parte, el Convenio núm. 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ya preveía en su artículo 17 que «siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio». Asimismo la Directiva Marco 89/391/CEE, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, se refiere al lugar de trabajo, no al centro de trabajo, al establecer en su art. 6.4 que «cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes». Es decir, en ambos textos

se utiliza la expresión: «lugar de trabajo», más amplia que la de «centro de trabajo».

Una vez, definidos y aclarados todos estos conceptos hay que analizar las obligaciones sobre la coordinación que le corresponden al empresario principal.

Cuando en un centro de trabajo, el empresario titular está contratando o subcontratando su propia actividad, sus obligaciones reguladas específicamente en el punto 3 del artículo 24 de la LPRL y el Capítulo IV del RD 171/2004 (deber de vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud que sean exigibles para la ejecución de los trabajos contratados o subcontratados en su centro de trabajo), se superponen con las correspondientes a los puntos 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL y desarrolladas en los Cap. II (cooperación de contratistas y subcontratistas) y Cap. III (información e instrucciones) del RD 171/2004, respectivamente. Es decir, el empresario principal como empresa concurrente en un centro y como empresario titular del centro (siempre que coincidan ambas figuras), debe asumir las correspondientes obligaciones, las cuales no se excluyen entre sí, si no que se van acumulando, tal y como se resumen en la figura 2.

Una vez el empresario principal ha cumplido con las citadas obligaciones, el resto de empresas concurrentes deben proceder de la misma forma que la indicada en el apartado B, tanto de forma previa al inicio de los trabajos como durante la ejecución de los mismos, según proceda.

Dentro de la obligación de facilitar información por parte de la empresa principal, hay que tener en cuenta que cuando los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista para realizar las operaciones objeto del contrato, no presten sus servicios en los centros de

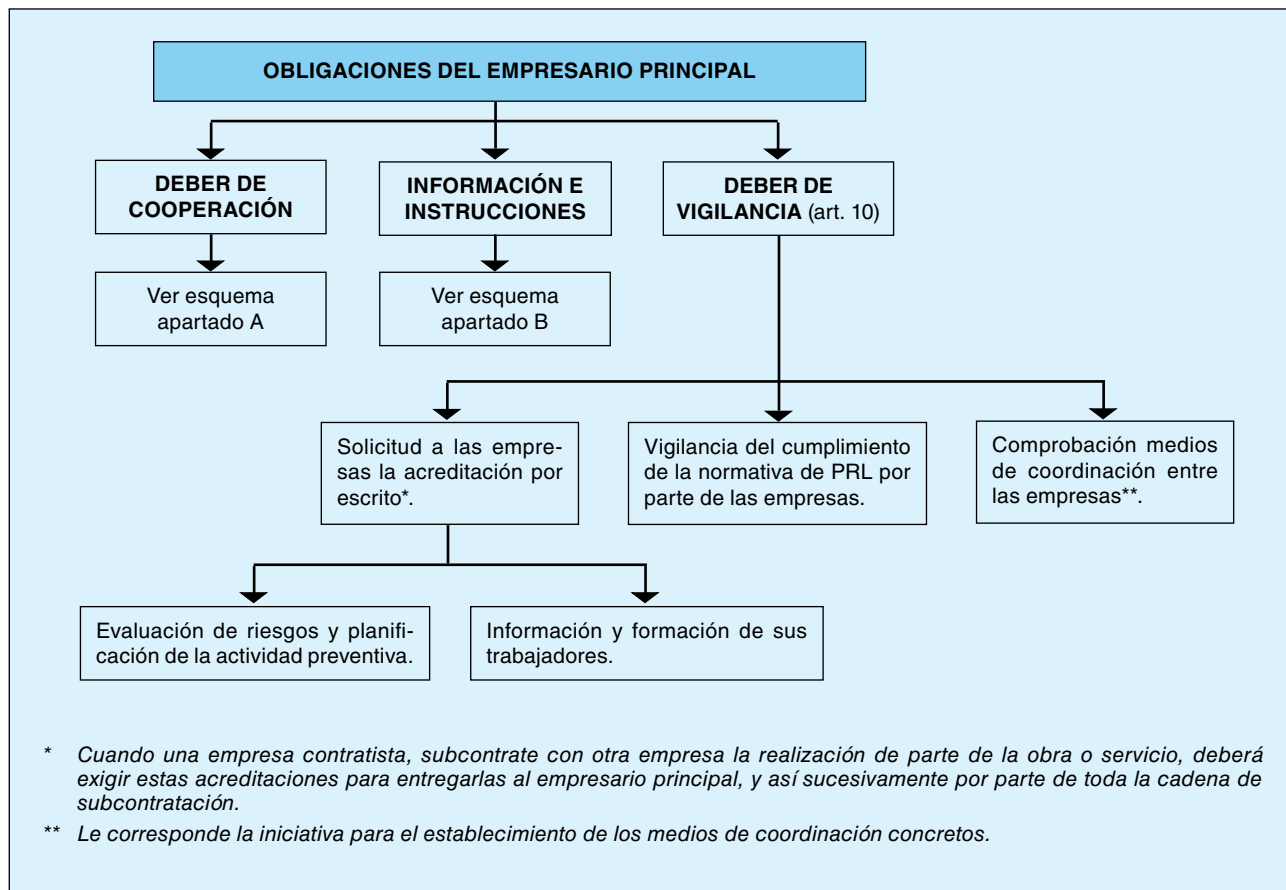


Figura 2. Obligaciones del empresario principal

trabajo de dicha empresa principal y deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles facilitados por la misma, está deberá proporcionar a las empresas contratadas o subcontratadas la información necesaria para que la utilización y manipulación de todos estos medios se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus correspondiente obligación de información a sus trabajadores. De esta forma se regula en el artículo. 24.4 de la LPRL al remitir al último párrafo del artículo 41 de la misma Ley, relativo a la información que deben transmitir los fabricantes, importadores y suministradores de estos elementos a los empresarios en el momento de su adquisición. Este es el caso por ejemplo, cuando un fabricante de zapatos encarga la realización de un pedido de un modelo de zapatos a otra empresa que se dedica a esta misma actividad, para que éste se efectúe en las instalaciones de la empresa contratada pero es la empresa que subcontrata este trabajo (es decir la empresa principal) quien le facilita los materiales específicos y necesarios (piel, cuero, tintas, lacas, adhesivos) o los equipos de trabajo (para cortar, perforar, forrar y grabar). La empresa principal deberá entregar a la subcontrata al menos las correspondientes fichas de seguridad de los productos y los manuales de instrucciones y cualquier otra documentación informativa facilitada por el fabricante de los de los equipos.

Esta obligación es extrapolable a la contratación o subcontratación de trabajadores autónomos en estas circunstancias, tal y como más adelante se detalla.

Dentro del deber de vigilancia de la empresa principal y concretamente en referencia a la obligación de exigir a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, regulada en el punto 2 del artículo 10 del RD 171/2004, existen interpretaciones jurídicas que establecen que una recta interpretación del precepto lleva a entender que no solo se exige del contratista que le acredite por escrito el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, sino que además es preciso que efectivamente ello se acredite documentalmente (entre otras, la Sentencia del TSJ de Murcia de 9 de julio de 2010). Las acreditaciones mencionadas, como ya se ha indicado anteriormente, deberán ser exigidas por cada empresa contratista para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicios.

En la coordinación de actividades, pueden darse ocasiones en las que no coincida la figura del empresario principal y empresario titular del centro de trabajo. Este sería el caso de una empresa que contrata la realización de una obra o servicio que no es de su propia actividad y esta a su vez, subcontrata con otra la realización de dicha obra o servicio. Es decir, la primera empresa actúa como empresario titular y la segunda como empresario principal respecto a la subcontrata, por el hecho de subcontratar su propia actividad. Pongamos por ejemplo un supermercado que contrata con una empresa de telefonía la instalación de los teléfonos y para ello, ésta subcontrata a otra empresa o a un trabajador autónomo para que le ayude durante la realización de dicho trabajo en el supermercado. El supermercado es el empresario titular y la empresa de telefonía que además de tener a sus trabajadores en el centro, subcontrata a otra empresa o a un trabajador autónomo, pasa a ser el empresario principal respecto a dicha subcontrata.

Al respecto hay que considerar que la doctrina científica más autorizada, viene sosteniendo que el término "centro de trabajo" empleado por el artículo 24.3 de la LPRL es equivalente al de "lugar de trabajo". Así lo entendió también el Tribunal Supremo en la sentencias referentes al centro de trabajo citadas anteriormente y lo reiteran entre otras, la Sentencia de 5 de abril de 2001 del TSJ de Aragón, en la que se matiza: ***"El término «centro de trabajo de la empresa principal», a los efectos de lo dispuesto en los artículos 24.3 y 42.2 de la LPRL, debe entenderse como el lugar de trabajo de la empresa principal, lo que no exige que haya una organización empresarial específica en ese lugar, ni que el mismo esté dado de alta ante la autoridad laboral, pero sí que requiere que, si no se trata de una instalación propia de la empresa principal, sino de un tercero, que haya una efectiva presencia de la empresa principal en el lugar de trabajo"***.

Por tanto, una empresa pasará a ser empresario principal (correspondiéndole por ello el deber de vigilancia del artículo 10 del RD 171/2004), cuando haya sido contratada por un empresario titular para realizar una obra o servicio que no sea de su propia actividad, y dicha empresa a su vez, subcontrata su propia actividad con otra y se encuentra presente durante la realización de estos trabajos en el centro de trabajo (entendido en el sentido amplio como se acaba de argumentar).

De la misma forma, cuando una empresa contrata la realización de varias obras o servicios que no sean de su propia actividad de forma simultánea con varias empresas, si estas empresas contratistas a su vez subcontratan parte de estas actividades con otras empresas, pasan a ser empresarios principales de las respectivas subcontratas. En el ejemplo anterior, si el supermercado al mismo tiempo que contrata a la empresa de telefonía contrata también a una empresa instaladora del sistema de aire acondicionado, y estas dos empresas contratistas a su vez subcontratan parte de su trabajo con otras empresas o trabajadores autónomos, ambas pasan a ser empresarios principales de sus subcontratas, siendo como en el caso anterior el supermercado el empresario titular. Cada una de estas empresas deberá cumplir con las correspondientes obligaciones establecidas en el RD 171/2004 en función de la posición que ocupan, es decir como empresario titular o empresarios principales y en el caso de las subcontratas como empresas concurrentes.

Cuando se trata de la coordinación de actividades en el sector de la construcción, las medidas establecidas en el capítulo IV del RD 171/2004 para el empresario principal, de acuerdo con la disposición adicional primera (DA 1ª) del mismo reglamento, corresponden al contratista definido en el art. 2.1.h del RD1627/1997.

Finalmente, en referencia a las obligaciones del empresario principal en cualquier sector, cuando contrata o subcontrata una obra o servicio con una empresa extranjera que desplaza sus trabajadores a España de forma temporal en el marco de una prestación de servicios transnacional, éstas son las mismas independientemente de la nacionalidad de la empresa contratada o subcontratada. Por su parte, la empresa extranjera que desplaza a sus trabajadores, deberá cumplir con sus correspondientes obligaciones como empresa concurrente según el RD 171/2004, sin perjuicio de las obligaciones que le corresponden de acuerdo con la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

NORMATIVA

- (1) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- (2) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- (3) Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- (4) Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- (5) Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción .
- (6) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- (7) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- (8) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- (9) Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- (10) 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.
- (11) Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- (12) 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.
- (13) Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- (14) 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.
- (15) Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.