

CUESTIONES A DEBATE...

(Temas propuestos y tratados por los asistentes a los Cursos y Seminarios sobre novedades o con la finalidad de actualización y perfeccionamiento laboral organizados por el CEF)

CUESTIONES PRÁCTICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SU APLICACIÓN EN LA EMPRESA

GABINETE JURÍDICO DEL CEF

Extracto:

LA prevención de riesgos laborales sigue siendo un tema de preocupación en la empresa, sobre todo de cara a evitar sanciones y responsabilidades. Por su parte, la normativa de prevención obliga a disponer de una serie de medios, de un Plan de prevención, de una evaluación y de una planificación, de una organización de la prevención con un sistema adecuado de gestión, así como de obligaciones específicas cuyo cumplimiento (o acreditación, que es lo que del resultado de las sesiones al efecto, más preocupa en el ámbito empresarial) plantea cuestiones, dudas e interpretaciones. En las ponencias organizadas al efecto para analizar los problemas prácticos en la aplicación de las obligaciones preventivas en la empresa, se han sistematizado las preguntas más interesantes en función de los distintos temas expuestos.

I. EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LAS OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

1. El cumplimiento meramente formal de la normativa de prevención.

¿Cómo puede una empresa acreditar que cumple con las obligaciones de prevención de riesgos laborales, para no tener problemas de cara a una Inspección?

Esta es la pregunta típica desde el punto de vista de la empresa. Observemos que la propia formulación de la pregunta es delatadora: se dice, ¿cómo acreditar?; no se pregunta ¿cómo cumplir? Hay un miedo a incumplir la norma, por las sanciones administrativas y por las responsabilidades de todo orden que se pueden derivar, pero también hay una fiebre por acreditar todo, se cumpla o no se cumpla. Es característico en el mundo de la empresa invertir en el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas, al tiempo que no hay una cultura preventiva implantada; es decir, no se desciende a los ámbitos donde se trabaja, donde se producen los riesgos.

Por ejemplo, casi todas las empresas tienen un Plan de prevención que casi nadie conoce. El objeto del Plan es determinar una estructura preventiva de la empresa, asignar funciones y responsabilidades a todos aquellos a los que el empresario ha delegado en parte su poder de dirección, para que la cultura preventiva descienda a todos los niveles, a todas partes de la empresa. Sin embargo, el resultado es que la responsabilidad del Plan se atribuye a un sujeto concreto, incluso externo a la empresa (que por supuesto no conoce la empresa), para que documente un Plan para poner a disposición de la Inspección cuando lo pida.

Algo parecido ocurre con la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Las empresas tratan de «acreditar» su mera existencia para evitar la sanción, pero pocas veces se conoce por los trabajadores e incluso sus representantes, pues a ninguna empresa le gusta reconocer que existen riesgos a los que están expuestos sus trabajadores.

Si descendemos a niveles más específicos, es normal encontrarse casos en los que la empresa dispone además de un documento firmado por el trabajador en el que se acredita que este ha recibido una formación teórica y práctica sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo. Incluso algunas veces se da un curso general a los trabajadores, por ejemplo a través de un vídeo o por la entrega de un manual, sin que dicha formación sea la específica del puesto. Y lo mismo ocurre con los recibos firmados por los trabajadores por el que han recibido los equipos de protección individual que no utilizan y que el mantenimiento y renovación corre a cargo de la empresa.

Todo ello revierte en que la empresa en muchas ocasiones evita la sanción administrativa, y acredita el cumplimiento de sus obligaciones, pero solo desde una perspectiva formal.

Si bien en un primer momento la empresa puede estar tranquila del cumplimiento de sus obligaciones, no hay que olvidar que el objetivo de todas estas medidas es evitar los daños, los accidentes. Si se produce un accidente de trabajo, la perspectiva cambia. Y ello porque si se demuestra que la causa del accidente es la falta de tener identificado un riesgo y evaluado, sin medidas preventivas precisas, o que el daño se ha producido porque queda demostrado una falta de formación específica, o por la no utilización de un equipo de protección facilitado pero no utilizado, el mero cumplimiento formal no exonera al empresario de sus responsabilidades, que no son solo administrativas, sino también civiles o penales, o incluso con la aplicación del recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.

¿Cómo se debe integrar entonces la actividad preventiva en la empresa?

Entre los derechos y obligaciones (de trabajadores y empresarios) contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre ¹ (en adelante LPRL), se encuentra el cumplimiento del **deber de protección**, por el que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, dispone el artículo 14.2 de la LPRL, que en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la **integración de la actividad preventiva en la empresa** y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores ².

Esta integración de la actividad preventiva en todas las áreas de la empresa (gestión, actividades y departamentos) se configura como uno de los principios de la acción preventiva [art. 15.1 g) LPRL], que implica para el empresario:

- **Planificar la prevención**, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

¹ En el Capítulo III de dicha ley.

² La previsión de la integración de la actividad preventiva en la empresa, aludida en los artículos 14.2, 16.1 y 31.3 a) de la LPRL, y en el artículo 1 del RSP, no es nueva. En la propia exposición de motivos de la Ley 31/1995, se decía que «la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la ley plantea».

- **Desarrollar una acción permanente** de seguimiento de la actividad preventiva, en el sentido de:
 - Perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.
 - Disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en desarrollo de la LPRL, establece cómo debe integrarse la prevención en el sistema general de gestión de la empresa:

- **En el conjunto de sus actividades:** implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste.
- **En todos sus niveles jerárquicos:** implica la atribución a todos ellos, y la asunción por estos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

¿En qué consiste el Plan de Prevención? ¿Puede contratarse al servicio de prevención? ¿Puede estar incluido en la evaluación?

Lo que la LPRL pretende es que esta integración se lleve a cabo y se documente en el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, que de esta forma se convierte al mismo tiempo en una obligación formal y material, cuyas características y contenido se desarrollan en el RSP:

- A través del Plan, la empresa establece su política de prevención de riesgos laborales, por tanto, es necesario que sea aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.
- El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.
- El Plan incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes **elementos**:
 - a) La **identificación de la empresa**, de su **actividad productiva**, el **número y características de los centros de trabajo** y el **número de trabajadores** y sus **características** con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

- b) La **estructura organizativa** de la empresa, identificando las **funciones y responsabilidades** que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
 - c) La **organización de la producción** en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
 - d) La **organización de la prevención en la empresa**, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
 - e) La **política, los objetivos y metas** que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.
- Los **instrumentos esenciales** para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son, a su vez, la **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva**, que también deben ser documentados y a disposición de las autoridades y de los representantes de los trabajadores.

Consecuencia de todo ello es la exigibilidad al empresario, a los servicios de prevención y al Comité de Seguridad y Salud, de cumplir con las siguientes **obligaciones**:

- El **empresario** deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral dicho Plan, figurando por tanto entre las obligaciones documentales del artículo 23 de la LPRL.
- Los **servicios de prevención** deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en lo referente al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa (art. 31.3 LPRL).
- El **Comité de Seguridad y Salud** participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa [art. 39.1 a) LPRL].

Por tanto, queda claro que el Plan de Prevención es una obligación que incumbe exclusivamente al empresario, no se puede contratar, ni ha de ser realizado por un técnico, porque su sentido es que se plasme la organización de la empresa para atribuir en todos sus niveles competencias de prevención. Ello no implica que todos los implicados participen y colaboren con el empresario en su configuración (servicios de prevención, representantes de los trabajadores, etc.)

¿Qué infracción y sanción se prevé por la falta del Plan de Prevención?

El **incumplimiento por el empresario** de la obligación de integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención, se

articula como una infracción en materia de prevención calificada como grave [apartado 1 a) del art. 12 TRLISOS] y que puede acarrear una sanción de 2.046 a 40.985 euros.

¿Cómo hay que interpretar la exigencia de una evaluación de riesgos y de una planificación en la actividad preventiva?

La **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva** se configuran ahora como los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cuál es el alcance de la evaluación de riesgos?

En la evaluación de riesgos, se distinguen:

A) Una evaluación inicial.

Supone la obligación del empresario de evaluar los riesgos en un momento temporal concreto, es decir, antes del comienzo de la actividad o al inicio de esta, de forma que se tengan en cuenta, con carácter general:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- La elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cualesquiera otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

B) La actualización de la evaluación inicial.

Implica que la evaluación inicial no es una actuación puntual y estática, inamovible e inmodificable, sino que por el contrario debe ser actualizada (modificada, ampliada, reconsiderada) cuando:

- Cambien las condiciones de trabajo.
- En todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (accidentes, con o sin daños, situaciones de riesgo...).

C) Evaluaciones periódicas.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario (o por establecerlo así alguna disposición legal o reglamentaria), el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

¿Qué tipo de infracción y sanción conlleva el incumplimiento de la obligación de realizar la evaluación de riesgos?

El apartado 1 b) del artículo 12 del TRLISOS considera como infracción grave «no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales».

Esta infracción es sancionada con multa de 2.046 a 40.985 euros.

Cabe advertir la importancia del último inciso del artículo 12.1 del TRLISOS: «con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales». El tipo infractor en esta materia (plan de prevención y evaluación de riesgos) fue modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo prioritario era superar el mero cumplimiento formal o documental de las obligaciones preventivas que venía existiendo por parte de las empresas para conseguir la efectiva integración de la prevención en las mismas.

Un ejemplo de ello lo tenemos en la obligación de elaborar un plan de prevención o en el deber de realizar una evaluación de riesgos. Hasta la reforma de la Ley 54/2003, las empresas podían tener una «fácil» defensa ante una Inspección de Trabajo en lo que al cumplimiento de estas obligaciones se refiere. El antiguo artículo 12.1 del TRLISOS contemplaba como infracción el «**No llevar a cabo** las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones». Los inspectores estaban hartos de acudir a visitas y pedir las evaluaciones de riesgos para posteriormente darse cuenta de que ni siquiera las personas encargadas de poner en práctica las medidas preventivas conocían algo de lo que aquella evaluación recogía. Pero como el tipo infractor consistía en «no elaborar la evaluación», y la empresa la tenía, los inspectores se encontraban con problemas para poder proponer sanción.

Sin embargo, este panorama cambia tras la reforma operada en el año 2003. La expresión «**con el alcance y contenido establecidos en la normativa** sobre prevención de riesgos laborales» exige una obligación mayor para las empresas. Ya no bastará con mostrar un documento «al que se le haga llamar» plan o evaluación y que quede cuidadosamente archivado en los armarios, sino que deberá cumplir con el contenido establecido en la normativa aplicable y se deberá demostrar su efectividad y aplicación práctica en el devenir diario de la empresa.

¿En qué consiste la planificación de la actividad preventiva?

El segundo instrumento del Plan de Prevención supone pasar a la siguiente fase; tras identificar y evaluar los distintos tipos de riesgo, el empresario, respecto a las situaciones de riesgo detectadas, tiene el deber de realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Dichas actividades serán objeto de **planificación** por el empresario.

Esta planificación supondrá incluir para cada una de las actividades preventivas a realizar en función a los riesgos, como mínimo:

- El plazo para llevarla a cabo.
- La designación de responsables.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La planificación, además, **implica** para el empresario:

- La efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en ella.
- Efectuar un seguimiento continuo de la misma.
- Modificar las actividades preventivas planificadas cuando, como consecuencia de los controles periódicos previstos en la evaluación, se aprecie su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Para facilitar esta tarea al empresario, la LPRL prevé que los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en lo referente a la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia [art. 31.3 c) LPRL].

¿Qué tipo de infracción y sanción conlleva el incumplimiento de la obligación de realizar la planificación de riesgos?

El apartado 6 del artículo 12 del TRLISOS considera como infracción grave «incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales».

Esta infracción es sancionada con multa de 2.046 a 40.985 euros.

II. LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Uno de los instrumentos fundamentales para llevar a cabo la gestión de la prevención en la empresa es el establecimiento de los medios humanos necesarios. Es decir, en todas las empresas debe existir una persona o un conjunto de ellas dedicadas a la prevención de riesgos laborales. Para ello, la LPRL y el RSP prevén cuatro modalidades: la asunción por el propio empresario, la designación de trabajadores, el servicio de prevención propio y el servicio de prevención ajeno. Sobre estas modalidades, han surgido las siguientes preguntas:

¿Puede cualquier empresario asumir la prevención de riesgos laborales en su empresa?

Solo si se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Que se trate de empresas de menos de seis trabajadores.
- b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no se encuentren incluidas en el Anexo I RSP (las consideradas especialmente peligrosas).
- c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones que va a desarrollar.

El empresario en el que concurran estas cuatro condiciones podrá gestionar la prevención en su empresa, pero nunca podrá llevar a cabo las actividades relativas a la vigilancia de la salud de sus propios trabajadores. Esta labor deberá ser gestionada mediante alguna de las restantes modalidades, con la finalidad de salvaguardar la confidencialidad de los resultados médicos.

¿Puede designarse a cualquier trabajador para ejercer estas tareas?

El RSP exige como único requisito para que un trabajador sea designado para asumir la gestión de la prevención que posea la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

Será necesario determinar si las funciones que dicho trabajador va a desempeñar en la empresa corresponden al nivel básico, intermedio o superior, a fin de determinar qué nivel de formación será necesario que posean en cada caso. Cada uno de estos niveles de cualificación exigen una formación acreditada de 30 ó 50 horas para el nivel básico, 300 horas para el intermedio y al menos 600 para el superior.

¿Qué funciones puede desempeñar un trabajador con una formación de nivel básico?

Por ejemplo, las siguientes:

- Promover comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección.

- Fomentar el interés de los trabajadores por la prevención.
- Promover las actuaciones preventivas básicas, como por ejemplo, orden y limpieza.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos.
- Colaborar en la evaluación y control de riesgos efectuando visitas, atendiendo sugerencias, quejas, etc.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones.
- Cooperar con el servicio de prevención, en caso de que estos existan.

¿Qué funciones son propias de un nivel intermedio?

Son típicas del nivel intermedio:

- Promover la prevención en la empresa.
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las que específicamente realice el nivel superior.
- Proponer medidas para controlar los riesgos.
- Información y formación básica de los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos.
- Participar en la planificación de la acción preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención.

¿Cuáles son las funciones propias del nivel superior?

Además de las funciones propias del nivel intermedio, podrán realizar evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija conocimientos más específicos y, además las siguientes:

- Formación e información a todos los niveles.
- Planificación de la acción preventiva.
- Vigilancia de la salud.

¿Cuántos trabajadores deben designarse para asumir la prevención?

El RSP no especifica un número determinado de trabajadores designados, solo establece que deben ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Los medios necesarios y el tiempo destinado a las tareas preventivas serán los necesarios para llevar a cabo sus funciones.

¿Por qué siempre en prevención la LPRL y el RSP utilizan conceptos vagos e indeterminados, que no hacen más que producir incertidumbre?

Sí, es así, pero no con la intención de producir incertidumbre. Se trata de que en cada sector de actividad, e incluso subsector, o a nivel de empresa o inferior, se adapte la norma a las especialidades concretas, a los requisitos y demandas de seguridad. No es lo mismo el sector químico, la construcción, la siderometalurgia, las oficinas o el sector agropecuario. Tampoco es lo mismo el proceso de producción, por ejemplo, de la madera (tala de árboles) que el sector del comercio, por ejemplo, de muebles.

Pero en este caso hay que salir en defensa de la norma, porque es la propia norma, el RSP, quien justifica y traslada a la negociación colectiva, al convenio colectivo, el alcance de esos conceptos vagos y generales, como necesarios, suficientes y adecuados. La disposición adicional séptima del RSP dispone:

«En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores (interprofesionales), podrán establecerse criterios para la **determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados**, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los **medios** de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención».

Y son los convenios los que deberían establecer las normas concretas de seguridad, o de la organización y gestión de prevención en sus respectivos ámbitos, pero sin embargo, salvo excepciones, solo se dedican a copiar en la mayoría de las veces lo que ya prevé la ley o el reglamento.

¿Pueden compatibilizar los trabajadores designados sus funciones preventivas con el trabajo?

Sí, ya que no se exige que estos trabajadores se dediquen exclusivamente a las tareas de prevención. Pueden ser trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo y tengan atribuidas unas horas, las necesarias, a la prevención de riesgos.

Por ejemplo, en un despacho de abogados en el que se encuentran empleados 10 trabajadores, ¿cómo se puede organizar la prevención de riesgos laborales?

El empresario no puede asumirla personalmente, ya que la empresa tiene más de seis trabajadores, es decir, se incumple uno de los requisitos exigidos para que se pueda aceptar esta posibilidad.

¿Pueden designarse trabajadores? Sí. En este caso podría considerarse suficiente la designación de un solo trabajador que posea una formación de nivel básico, ya que la empresa cuenta con pocos trabajadores y la actividad a la que se dedica no entraña riesgos especialmente graves (esta actividad no está incluida en el Anexo I del RSP).

¿Cuándo hay obligación de constituir un servicio de prevención propio?

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos (art. 14 RSP):

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del RSP (de especial peligrosidad).
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

A la vista de lo establecido en el RSP, parece que voluntariamente podría constituirse un servicio de prevención propio, en empresas que no alcancen los umbrales previstos, aunque entonces, posiblemente, no se le exigirían los requisitos que debe cumplir el servicio cuando hay obligación de constituirlo. Es decir, a pesar de su denominación o apariencia, si la empresa no alcanza el número de trabajadores necesario para que sea obligatorio el servicio de prevención propio, sus miembros podrán ser considerados trabajadores designados, dotados de los medios necesarios para realizar sus funciones, sin que, por ejemplo, tuvieran obligación de tener dedicación exclusiva o dos de las cuatro especialidades preventivas.

¿Cómo se ha de organizar un servicio de prevención propio?

- El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.
- El servicio de prevención deberá contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Medicina del Trabajo), desarrolladas por expertos con la capacidad requerida para las labores a desempeñar. Asimismo, deberá contar con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.

¿Puede constituirse un servicio de prevención con un técnico que tenga dos especialidades? Es decir, una sola persona que acredite, por ejemplo, las especialidades de Seguridad y de Ergonomía.

El RSP habla de especialidades y no de personas, por lo que en principio sería posible. Pero no olvidemos que la norma habla también de medios humanos (personas), además de materiales, «suficientes», y puede ser que en una empresa con un número de trabajadores que rondan los 500, o los 250 en el caso de actividades peligrosas, un solo técnico no baste para asegurar todas las funciones que se atribuyen al nivel superior.

¿Pueden compatibilizar los miembros del servicio de prevención su actividad preventiva con otros trabajos en la empresa?

En este caso, no. A diferencia de los trabajadores designados, los integrantes del servicio de prevención propio dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

¿Cuándo se puede recurrir a un servicio de prevención ajeno?

El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para realizar la actividad de prevención, siempre que no sea obligatorio constituir un servicio de prevención propio.
- Que así lo decida la autoridad laboral.
- Que la actividad preventiva se haya asumido parcialmente con medios propios.

Es decir, que el recurso a un Servicio externo es siempre posible, lo que choca con la finalidad de la Directiva Marco (Directiva 89/391/CEE), que pretende que la regla general sea que la prevención se haga en la propia empresa. En nuestro derecho, parece que a tenor de la ley, se pretende dar un mayor protagonismo a los trabajadores designados, pero en realidad, a la vista del RSP, la posibilidad de «contratar» la prevención es muy amplia. En otros países de nuestro entorno (en Holanda, por ejemplo), el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha estimado contraria a la directiva una legislación que deja absoluta libertad al empresario para concertar externamente su actividad preventiva.

¿Tienen algún tipo de garantías los miembros del servicio de prevención y los trabajadores designados?

Los trabajadores designados y los miembros del servicio de prevención propio no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Conforme al artículo 30.4 de la LPRL gozarán de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del ET, esto es:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 (despido disciplinario). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones preventivas.
- Derecho de opción en caso de despido improcedente.

III. LA NECESARIA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS EN EL CENTRO DE TRABAJO

La modificación más importante y novedosa que se produjo en la reforma del marco normativo de la prevención es la referente a la **organización de los recursos preventivos**, incluyéndose en la LPRL un nuevo **artículo 32 bis** para disponer que será necesaria la **presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos del empresario**, cualquiera que sea la modalidad de organización (designación de trabajadores, servicio de prevención propio o ajeno) en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Esta previsión se acentúa en las obras de construcción, a través de la disposición adicional decimocuarta de la LPRL, donde la preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

¿Qué se entiende por recursos preventivos?

La reforma de la LPRL introduce una **nueva obligación dirigida al empresario**, consistente en la necesaria **presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo**. Entre estos recursos figuran los **medios personales** con los que cuenta el empresario para la organización de la prevención en la empresa, en cumplimiento con lo establecido por los artículos 30 y 31 de la LPRL y en el Capítulo III del RSP, a saber:

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

De estas cuatro modalidades, **se excluye la primera**, pues en el caso de que sea el empresario quien asuma personalmente la actividad de prevención, no tiene sentido que él, asimismo, se asigne su presencia en el centro de trabajo, pues esta modalidad ya exige esta presencia, al requerir que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. Además, esta modalidad no puede ser utilizada por empresas que realicen actividades incluidas en el Anexo I del RSP (consideradas especialmente peligrosas) y, precisamente, el objeto de requerir la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo es en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad.

De las tres restantes modalidades, **el empresario podrá asignar la presencia en el centro de trabajo de:**

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

Cuando en un mismo centro de trabajo se encuentren presentes diferentes recursos preventivos, estos deberán colaborar entre sí (trabajador designado y miembro del servicio de prevención ajeno, o integrante del servicio de prevención propio con miembro de servicio de prevención ajeno).

Cuando existan **empresas concurrentes** en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes que determinan la presencia de recursos preventivos, la obligación recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

Sin embargo, el apartado 4 del artículo 32 bis prevé que **el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa** que, **sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados**, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos que determinen la necesaria presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

Esta previsión rompe la línea establecida anteriormente en el RSP, que si bien preveía la compatibilidad entre la organización de la prevención a través de medios propios (designación de trabajadores y servicios de prevención propios) y ajenos (servicios de prevención ajenos, que cubrirían las carencias de los trabajadores designados y del servicio de prevención propio), no contemplaba la posibilidad de compatibilizar al mismo tiempo los medios propios, es decir, servicio de prevención propio y designación de trabajadores.

Este artículo prevé la posibilidad de que uno o varios trabajadores que no forman parte del servicio de prevención propio (y por tanto, sin que les afecte la prohibición de compatibilizar sus funciones preventivas con el trabajo ³), ni de los trabajadores ya designados, sean asignados en un centro de trabajo para desarrollar actividades preventivas, manteniendo además la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

Para ello, obviamente, se les va a exigir unos conocimientos, cualificación y experiencia, en los procesos productivos en los que desarrollen su trabajo, siendo necesario que hayan superado, como mínimo, la formación correspondiente a las funciones de nivel básico (30 ó 50 horas, si bien parece que será más apropiado el Curso de 50 horas, por la propia naturaleza peligrosa, o de riesgo, que determina su asignación en el centro de trabajo).

Esta cualificación de técnico de nivel básico es de carácter mínimo, por lo que nada impide al empresario asignar a un centro de trabajo un técnico intermedio e incluso superior, que puede no ser trabajador designado, o integrante del servicio de prevención propio.

¿Cuándo será necesaria la presencia de estos recursos preventivos en el centro de trabajo?

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será **necesaria** en los siguientes casos (arts. 32 bis.1 LPRL y 22 bis RSP ⁴):

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

En estos casos la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas y la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva.

³ El propio RSP determina que la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones (art. 22 bis.7 RSP).

⁴ Ello sin perjuicio de las medidas previstas en las disposiciones específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos, como por ejemplo para trabajos en inmersión con equipo subacuático, que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes, realizados en cajones de aire comprimido, con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas, actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y trabajos con riesgos eléctricos.

b) Cuando se realicen las siguientes **actividades o procesos, considerados como peligrosos o con riesgos especiales**:

- 1.º Trabajos con riesgos especialmente graves de **caída desde altura**, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- 2.º Trabajos con riesgo de **sepultamiento o hundimiento**.
- 3.º Actividades en las que se utilicen **máquinas que carezcan de declaración** de conformidad CE por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada, no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- 4.º **Trabajos en espacios confinados**. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- 5.º **Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión** (salvo trabajos en inmersión con equipo subacuático, en los que se estará a su normativa específica).

En estos casos, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales. Asimismo, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea **requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

En estos casos, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando esta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando esta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

¿Qué características deben reunir los recursos preventivos?

- Cualquiera que sea la naturaleza de los recursos preventivos utilizados, el empresario deberá velar para que estos tengan la **capacidad suficiente**, dispongan de los **medios necesarios**

y sean **suficientes en número**, para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas (de acuerdo todo ello con la naturaleza de la actividad desarrollada y de los riesgos que se deriven o agraven), debiendo **permanecer en el centro de trabajo** durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

- El empresario debe facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la **identificación** de estas personas.
- La **ubicación** en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

¿Cuáles son las funciones de los recursos preventivos?

La presencia es una **medida preventiva complementaria** que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la **comprobación de la eficacia de las actividades preventivas** previstas en la planificación, así como de la **adecuación de tales actividades a los riesgos** que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

Del resultado de la **vigilancia**, cabe observar:

- Un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas. En este caso, las personas a las que se asigne la presencia:
 - a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
 - b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que este adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si estas no hubieran sido aún subsanadas.
- Ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas. Entonces, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

¿Tienen algún tipo de garantía los trabajadores a los que se les ha asignado de forma expresa la presencia en un centro de trabajo y que no son trabajadores designados ni miembros del servicio de prevención?

La respuesta es negativa ya que la ley solo reconoce garantías a los trabajadores designados o a los miembros del servicio de prevención propio.

¿Cómo se aplica la exigencia de los recursos preventivos en las obras de construcción?

Habida cuenta de sus particulares características, la disposición adicional decimocuarta de la LPRL introduce una regulación concreta para la presencia de los **recursos preventivos en las obras de construcción**.

Así, en primer lugar, se establece que lo previsto sobre la necesaria presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo es aplicable a las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre ⁵.

En segundo lugar, se establecen las siguientes **especialidades** en este sector:

- La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- En el supuesto de que los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, entendiéndose por tales aquellos trabajos cuya realización exponga a los trabajadores a riesgos de especial gravedad para su seguridad y salud ⁶.
- La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de estas.

Estas especialidades se entienden sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

A su vez, el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, introduce una **disposición adicional única en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre**, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes **especialidades**:

⁵ El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, entendiéndose por tales cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil, excluyéndose a las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas o por sondeos, que se regularán por su normativa específica.

⁶ Entre estos trabajos se comprenden los indicados en la relación no exhaustiva que figura en el Anexo II del Real Decreto 1627/1997 (por ejemplo, trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo).

- a) El plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
- b) Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que este adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si estas no hubieran sido aún subsanadas.
- c) Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación del plan de seguridad y salud.

¿Qué infracciones y sanciones se prevén en el caso del incumplimiento de esta obligación?

La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia constituye una **infracción que puede ser calificada como grave**, sancionable con multa de entre 2.046 a 40.985 euros, o incluso, **como muy grave**, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, sancionable con multa de entre 40.986 a 819.780 euros.

IV. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

1. Cuestiones generales.

¿Cuál es la finalidad y el sentido de las normas preventivas relativas a la exigencia de coordinación de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo?

Uno de los objetivos que pretendió la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, fue la adecuación de la legislación preventiva a las nuevas formas de organización del trabajo, entre las que se encuentran las diversas formas de descentralización de la actividad productiva a través de contratos o acuerdos celebrados entre empresas que dan lugar a la concurrencia de actividades y trabajadores en un mismo centro de trabajo.

Es lo que se ha denominado la «**fragmentación empresarial y/o productiva** ⁷», resultando relaciones de cooperación (concurrencia de empresas entre las que no hay una dependencia de unas

⁷ En palabras del «Informe sobre los riesgos laborales y su prevención», de febrero de 2001, también denominado «Informe Durán».

con otras) o de subordinación (entre las que hay una relación jerárquica donde una de ellas mantiene una posición dominante y otra una posición subordinada, como es el caso de las contratadas y subcontratadas).

El resultado de esta circunstancia, desde el punto de vista preventivo, es, por una parte, la existencia de riesgos potenciales derivados de cada una de las distintas actividades realizadas en cada empresa, así como la necesidad de adoptar medidas preventivas para la protección de la seguridad y salud de sus propios trabajadores; pero, por otra parte, también es apreciable la existencia de riesgos derivados de la propia concurrencia de actividades, ya que los trabajadores de una empresa, o el trabajador autónomo, pueden estar expuestos a los riesgos de otra empresa u otro autónomo y viceversa y, además, las propias actividades concurrentes pueden potenciar la peligrosidad de los riesgos de cada empresa. El resultado es la apreciación de unos altos índices de siniestralidad cuando se dan estas circunstancias, especialmente, en los casos de contratadas y subcontratadas y, especialmente, en el sector de la construcción.

Ante estas situaciones, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL), recoge la obligación genérica de **coordinación de actividades empresariales**, tratando de recoger todos los supuestos en los que pueden concurrir en un mismo centro de trabajo trabajadores de varias empresas o trabajadores autónomos⁸. Se trata de impulsar un deber general de prevención entre todas las empresas concurrentes, de forma que todas ellas cooperen en la aplicación de la normativa preventiva, estableciendo los medios de coordinación necesarios para la protección y prevención, así como la formación e información a sus respectivos trabajadores.

Sin embargo, de esta obligación genérica, no nacían obligaciones específicas que impulsaran las relaciones entre las distintas empresas con fines preventivos. Tampoco se establecen en la ley cuáles son los medios de coordinación a los que hemos hecho referencia y, salvo para el sector de la construcción, no había una regulación detallada de la figura de un «coordinador de seguridad y salud» encargado de la coordinación de las actividades preventivas.

Pues bien, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, entre las modificaciones realizadas a la LPRL, incorporó un nuevo apartado al artículo 24 «Coordinación de actividades empresariales», estableciendo que las obligaciones de coordinación que en el mismo se regulan deberán ser objeto de desarrollo reglamentario.

Así, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, desarrolla esta previsión normativa, plasmando el tratamiento los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

En cuanto a la **seguridad y salud** de los trabajadores, se trata de combatir la siniestralidad laboral, reforzando la seguridad.

⁸ Téngase en cuenta que la LPRL excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse. Este es uno de los casos de derivación de obligaciones y derechos para estos trabajadores.

En cuanto a la **flexibilidad** en la aplicación por las empresas, trata de ofrecer un abanico de posibilidades que permitirá en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, esa elección exigirá una real implicación en la coordinación de actividades empresariales que alejará un siempre bien censurado cumplimiento meramente formal ⁹.

¿En qué supuestos es aplicable la normativa sobre concurrencia de actividades empresariales?

Las obligaciones de coordinación de actividades empresariales se aplicarán a todos los supuestos en los que se dé la concurrencia de que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de varias empresas o, incluso, trabajadores autónomos.

¿Es aplicable el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, de coordinación, a las obras de construcción?

El propio Real Decreto 171/2004 establece que para las **obras de construcción** seguirá siendo de aplicación el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Si bien las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación sin alterar las obligaciones actualmente vigentes (estudio de seguridad y salud en el trabajo durante la fase de proyecto elaborado a instancias del promotor, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la realización de la obra, plan de seguridad y salud realizado por el contratista...); esa normativa específica resultará enriquecida por lo establecido en este real decreto a través de la **información preventiva** que deben intercambiarse los empresarios concurrentes en la obra y mediante la clarificación de las medidas que deben adoptar los diferentes sujetos intervinientes en las obras.

¿Qué debemos entender, a efectos de coordinación por centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal?

Las definiciones contenidas en el Real Decreto 171/2004 son las siguientes:

- **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.
- **Empresario titular del centro de trabajo:** la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- **Empresario principal:** el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

⁹ Cumplimiento meramente formal, que trata de erradicar la propia Ley 54/2003, de 12 de diciembre, al reformar el marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

¿Qué objetivos a cumplir debe tener en cuenta una empresa concurrente con otras en un mismo centro de trabajo?

El deber de coordinación de actividades empresariales debe garantizar el cumplimiento de los siguientes **objetivos**:

- La aplicación coherente y responsable de los **principios de la acción preventiva** por las empresas concurrentes en el centro de trabajo. Estos principios son los contenidos en el artículo 15 de la LPRL: evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- La aplicación correcta de los **métodos de trabajo** por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El **control de las interacciones** de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La **adecuación entre los riesgos** existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes **y las medidas aplicadas para su prevención**.

¿Cuáles son los supuestos concretos de coordinación previstos en la norma?

El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, distingue tres supuestos:

1.º Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

Es el caso más general. Engloba a todas las situaciones de concurrencia independientemente de las relaciones jurídicas existentes entre las empresas.

2.º Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

En los casos en los que existe una persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, la norma impone a este sujeto el cumplimiento de unas obligaciones específicas, en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.

3.º Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

Es el caso típico en el que existe una empresa principal que contrata o subcontrata con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquella y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo.

Hay que tener en cuenta, además, que las obligaciones que se establecen en esta norma tienen el carácter de «normas mínimas» para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales. Ello quiere decir que nada impide la adopción de medidas que impliquen una mayor protección para los trabajadores.

2. Supuesto de empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.

¿Qué obligaciones concretas hay que tener en cuenta en todos los supuestos de concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo? En especial, cuando no hay un titular del centro de trabajo, ni cuando hay contratas.

Este es el supuesto previsto en el artículo 24.1 de la LPRL, imponiéndose a todas las empresas y trabajadores autónomos (existan o no relaciones jurídicas entre ellos) la **obligación de cooperar** en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Este deber de cooperación implica **establecer los medios de coordinación** que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y **la información sobre los mismos** a sus respectivos trabajadores.

El **contenido general de la información**, establecido en el artículo 18.1 de la LPRL, será el siguiente:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados.
- c) Las medidas adoptadas para situaciones de emergencia, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Las empresas deberán informarse **recíprocamente** sobre **los riesgos específicos de las actividades que desarrollen** en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

Además, esta información incluirá:

- Los accidentes de trabajo causados como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes. El empresario deberá informar del accidente a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.
- Comunicación inmediata de toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

¿Qué características debe tener esta información?

- Deberá ser «suficiente». Habrá que entender con ello que deberá incluir de una manera completa y precisa toda la información necesaria para evitar los riesgos identificados y que no se puedan evitar, una vez evaluados, así como las medidas preventivas adoptadas.

En este sentido, esta información deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva. Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

- Solo se requiere expresamente que se facilite **por escrito** cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves. Por lo que hemos de entender que, para el resto de los casos, es suficiente la información oral o de palabra, sin perjuicio de que también se facilite por escrito, sobre todo a efectos de poder acreditar que esa información se ha facilitado.

¿En qué momento debe facilitarse esta información?

- Antes del inicio de las actividades.
- Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- Cuando se haya producido una situación de emergencia. En este caso la comunicación debe ser «inmediata».

¿Es necesario una información individualizada?

No hay que olvidar que la LPRL prevé también, además de la información general, la individualizada, en el sentido de que el empresario deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

¿Qué criterios se deberán tener en cuenta para emplear los medios de coordinación por los empresarios concurrentes?

En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes.

Son criterios a tener en cuenta para establecer los medios de coordinación:

- El grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
- El número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.
- La duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

1. Supuesto de la existencia de un empresario titular del centro de trabajo en el que concurren trabajadores de varias empresas.

¿Qué obligaciones se imponen al titular del centro de trabajo?

Este es el supuesto previsto en el artículo 24.2 de la LPRL, que prevé que el empresario titular del centro de trabajo **adoptará** las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la **información y las instrucciones** adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones anteriores y de carácter general para todos los supuestos de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

¿Es titular del centro de trabajo el dueño de un edificio que no tiene trabajadores en el centro de trabajo?

No. El artículo 6 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, precisa que estas obligaciones se deberán cumplir por el empresario titular cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo. Por tanto, se requiere que sea empresario, que tenga trabajadores, y que estos desempeñen actividades en el centro de trabajo.

¿De qué debe informar el empresario titular del centro?

El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre:

- Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas.
- Las medidas referidas a la prevención de tales riesgos.
- Las medidas de emergencia que se deben aplicar.

¿Cómo debe ser esta información?

- Deberá ser suficiente. Por suficiente debemos entender una información completa y precisa de los riesgos y medidas preventivas adoptadas, en función de la evaluación y planificación de la actividad preventiva.
- Deberá facilitarse por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados de graves o muy graves.

¿Cuándo debe facilitarse esta información?

- Antes del inicio de las actividades.
- Cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

En las obras de construcción, esta información se entenderá cumplida por el **promotor** mediante el **estudio de seguridad y salud o el estudio básico** ¹⁰.

¿Qué instrucciones debe dar el empresario titular del centro?

La obligación del empresario titular no se limita solo al intercambio de información, sino que se le exige el deber de dar al resto de empresarios concurrentes **instrucciones** para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

¿Cómo tienen que ser estas Instrucciones?

- Deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.
- Habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- Se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.

¹⁰ En el ámbito del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre seguridad y salud en las obras de construcción, y en los términos de lo establecido en sus artículos 5 y 6.

En las obras de construcción, estas instrucciones se entenderán cumplidas por el **promotor**, a través de 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.

¿Qué obligaciones tienen los empresarios concurrentes?

- Deberán tener en cuenta la información recibida de este en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.
- Deberán cumplir las instrucciones dadas por el empresario titular del centro de trabajo.
- Deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

2. Supuesto del empresario principal que contrata o subcontrata obras o servicios correspondientes a su propia actividad en su propio centro de trabajo.

Es el supuesto previsto en el artículo 24.3 de la LPRL, que prevé un **deber de vigilancia** del cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

¿En qué consiste el deber de vigilancia?

La labor de vigilancia supone un paso más del deber de cooperación y de establecer las instrucciones precisas que deben cumplir los empresarios concurrentes. Esta vigilancia implica, por una parte, una **conducta activa de comprobación** del cumplimiento de las medidas de seguridad y, por otro, la atribución de una **responsabilidad de carácter solidario**, que impone el artículo 42.3 del TRLISOS al empresario principal, y que abarca las infracciones derivadas por los incumplimientos de los contratistas y subcontratistas, durante el período de la contrata, de sus obligaciones en relación con los trabajadores que ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en dichos centros de trabajo.

Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones anteriores y de carácter general para todos los supuestos de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, así como las impuestas a los empresarios titulares de centros de trabajo en los que concurren trabajadores de varias empresas.

¿Qué debe comprobar el empresario principal?

En virtud del deber de vigilancia, el empresario principal deberá comprobar, y en su caso exigir, que:

- Las empresas contratistas y subcontratistas han realizado para las obras y servicios contratados la **evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva**. Esta comprobación implica la exigencia a dichas empresas de la acreditación por escrito del cumplimiento de dichas obligaciones.
- Esta acreditación debe exigirse antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo.
- Igualmente, si se trata de una empresa contratista que subcontratara con otra la realización de parte de la obra o servicio, la contratista deberá exigir a la subcontratista la acreditación del cumplimiento de esta obligación, para su entrega al empresario principal.
- Las empresas contratistas y subcontratistas han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo. Esta comprobación implica la exigencia a dichas empresas de la acreditación por escrito del cumplimiento de dichas obligaciones.
- Igualmente, si se trata de una empresa contratista que subcontrata con otra la realización de parte de la obra o servicio, la contratista deberá exigir a la subcontratista la acreditación del cumplimiento de esta obligación, para su entrega al empresario principal.
- Las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

En el ámbito de las **obras de construcción**, estas medidas que corresponden al empresario principal corresponderán al contratista, entendiéndose por tal 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.

3. Medios de coordinación.

¿Cuáles son los medios de coordinación que pueden establecer las empresas concurrentes?

En todos los casos de concurrencia, el Real Decreto 171/2004 prevé una **relación no exhaustiva** de medios de coordinación.

Ello implica que en ningún caso se trata de una lista cerrada, sino que desde la flexibilidad y adaptación de las circunstancias concretas cabe establecer otros medios válidos, como por ejemplo aquellos que puedan establecerse mediante la negociación colectiva, o los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades.

Esta relación indicativa y no exhaustiva es la siguiente:

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

¿Cómo se determinan los medios de coordinación?

Estos medios serán los que se consideren necesarios y pertinentes para cumplir los objetivos de la coordinación. Deberán establecerse una vez recibida la información preventiva a que están obligados las empresas concurrentes y siempre antes del inicio de las actividades. A su vez cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación adoptados.

Estos medios deben ser dinámicos, es decir, deben adaptarse a las circunstancias en cada caso, por lo que deben actualizarse cuando no resulten ya adecuados a su finalidad.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en este o, en su defecto, al empresario principal (en los casos de contratas y subcontratas).

¿Cuándo será necesaria la designación de un coordinador?

Se considerará este **medio de coordinación preferente**, en los casos en que concurren dos o más de las circunstancias siguientes:

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

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

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

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

¿Quiénes pueden ser coordinadores?

Podrían ser coordinadores:

- Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
- Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades preventivas.
- Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.
- Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios.
- La persona o personas cuya necesaria presencia se asigne en cada centro de trabajo, en razón de los riesgos que puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan

sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, por tratarse de actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, o cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en base a las condiciones de trabajo detectadas.

- En el supuesto de trabajadores «**asignados**» (para distinguirlos de los designados) como recursos preventivos cuya presencia es necesaria en el centro de trabajo, solo podrán desempeñar las funciones de coordinador cuando formen parte de alguna de las modalidades de organización de la prevención en la empresa (designación de trabajadores o miembros del servicio de prevención propio o ajeno) o cuando reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades preventivas, para poder ser trabajadores «asignados», aunque no formen parte de las modalidades de organización de la prevención descritas.
- En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

¿Debe encontrarse el coordinador siempre en el centro de trabajo, o se puede nombrar un coordinador para varios centros?

Para ser coordinador, se requiere la necesaria presencia en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones. Por tanto, no cabe un coordinador para varios centros.

¿Qué formación se exige al coordinador? ¿Es suficiente la de nivel básico, como en la regulación de la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo?

La formación preventiva correspondiente, como mínimo, para las funciones de **nivel intermedio**.

¿Cuáles son las funciones de los coordinadores?

- a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación.
- b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

¿Qué facultades tienen los coordinadores?

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

- a) Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- b) Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- c) Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- d) Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

4. El papel de los representantes de los trabajadores en relación con la coordinación de actividades empresariales.

¿Qué derechos tienen los representantes de los trabajadores en materia de coordinación?

La propia LPRL dedica un Capítulo V a los **derechos de consulta y participación de los trabajadores** en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos. Por su parte, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, atribuye a los representantes de los trabajadores, ya sean específicos en materia de prevención (**delegados de prevención**) o, en su defecto, a los representantes legales (**delegados de personal y comité de empresa**) derechos de información en relación con las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, así como su participación en tales situaciones, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados.

¿En qué consiste el derecho de información?

- Derecho de los representantes de la empresa principal a ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista.
- Derecho de los representantes de la empresa contratista o subcontratista, a ser informados, antes del inicio de la ejecución de la contrata.

El propio Estatuto de los Trabajadores [art. 64.2 c)] prevé, entre las competencias del comité de empresa y de los delegados de personal, la de recibir información, que les será facilitada al menos trimestralmente, sobre los supuestos de subcontratación.

Esta misma norma (art. 42.4 y 5), para los supuestos de contratas y subcontratas, prevé la información, tanto de la empresa principal, como de las contratas y subcontratas, a sus respectivos trabajadores sobre los siguientes **extremos**:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

¿Sobre qué cuestiones han de ser consultados los representantes de los trabajadores en materia de coordinación?

Los representantes de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo, cuyos trabajadores desarrollen actividades en dicho centro, tienen derecho a ser consultados sobre:

- La **planificación y la organización del trabajo**. Por ejemplo, en todo lo relativo a la introducción de nuevas tecnologías, elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La **organización y desarrollo** de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La **designación** de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los **procedimientos de información y documentación**.
- El **proyecto y la organización de la formación** en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Todo ello en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores y sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquel.

¿Qué facultades tienen los representantes?

Los **representantes de los trabajadores de la empresa titular** del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo **estarán facultados**, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, a:

- a) **Acompañar a los Inspectores** de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- b) **Realizar visitas** al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades.

Para tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- c) **Recabar** de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas.
- Para ello, podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en este.
- d) **Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación** de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

¿Qué papel tienen los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes?

Los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de **reuniones conjuntas** u otras medidas de actuación coordinada, en particular, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

¿Podría ser objeto de regulación a través de la negociación colectiva la coordinación de actividades empresariales?

En el espíritu del real decreto de coordinación, se encuentra la idea de la **flexibilidad** en la aplicación y desarrollo de esta normativa, caracterizándose por una oferta de posibilidades que, sobre todo en cuanto a los medios de coordinación, deberá permitir en cada caso, la elección de los más adecuados, en función de las características de la empresa o sector.

Aquí es donde cabe el papel de la negociación colectiva, que se añade a las posibilidades que reconoce el propio RSP¹¹, en aspectos tales como la organización de la actividad preventiva, su planificación y formación, tanto de los trabajadores, como de los delegados de prevención.

¹¹ Disposición adicional séptima del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En concreto, en materia de coordinación, los **convenios colectivos** podrán incluir disposiciones, en aspectos tales como:

- La **información a los trabajadores y sus representantes** sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios.
- La **cooperación de los delegados de prevención** en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

V. AUDITORÍAS

¿Cuál es la finalidad de las auditorías en prevención?

La **finalidad** de la actual regulación es mejorar la calidad de los sistemas de gestión de la prevención, perfeccionando el sistema de auditorías de las actividades preventivas y aumentando su eficacia, precisándose el alcance, la metodología, los plazos, el contenido del informe sobre los resultados de la auditoría y las obligaciones para el empresario que se derivan de esta.

¿Qué es una auditoría (art. 30.1 RSP)?

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría.

¿Qué empresas están obligadas a someter su sistema de prevención a una auditoría externa?

- a) Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada.
- b) Las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos.

En estos casos, la auditoría tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

¿En qué casos no es obligatorio someterse a una auditoría?

No están obligadas a someterse a una auditoría las empresas que hayan optado exclusivamente por un servicio de prevención ajeno.

Excepcionalmente, se exonera de la obligación de auditoría a las empresas de **hasta seis trabajadores**, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que se den las siguientes condiciones:

- Que no realicen actividades incluidas en el Anexo I del RSP (actividades consideradas peligrosas).
- Que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas.

En estos casos, se considerará que estas empresas han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma.

¿En qué consiste una auditoría (art. 30.2 RSP)?

Consiste en realizar un **análisis sistemático, documentado y objetivo** del sistema de prevención, que incluye los siguientes elementos:

- a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
- d) En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

¿Qué normas o reglas han de tenerse en cuenta en una auditoría (art. 30.3 RSP)?

La auditoría debe ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores.

Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá **incluir**, al menos:

- a) Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
- b) Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.
- c) Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

¿Cuándo se debe realizar la auditoría (art. 30.4 RSP)?

La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los **doce meses** siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada **cuatro años**, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I del RSP (actividades peligrosas), en que el plazo será de **dos años**.

En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

¿Se pueden hacer auditorías voluntarias (art. 33 bis RSP)?

Cabe la posibilidad de realización voluntaria de una auditoría en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos.

¿Dónde y cómo se reflejan los resultados de la auditoría (art. 31 RSP)?

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

Este informe deberá reflejar extremos como la identificación de la persona o entidad auditora y auditada, el objeto y alcance de la auditoría, fecha, documentación utilizada, metodología, etc.

El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

¿Quién puede realizar las auditorías (art. 32 RSP)

La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

Estas personas no podrán mantener con las empresas auditadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Tampoco podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con **excepción** de las siguientes:

- a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
- b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

Para desarrollar la actividad de auditoría, es necesario autorización de la autoridad laboral competente.

¿Qué infracciones y sanciones se prevén por no someterse a la auditoría de prevención, en caso de estar obligado?

No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, constituye una infracción grave, sancionable con multa de entre 2.046 a 40.985 euros (art. 13.20 TRLISOS)