

## **Trabajo Final de Carrera**

# *La Coordinación de Actividades Empresariales en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales*

Manuel Jesús Escar Roc

**Ingeniería de Organización Industrial**

Director: Jaume Miquel March Amengual

Vic, enero de 2016





## ÍNDICE

<b>Resumen del Trabajo Final de Carrera.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>9</b>
<b>3. REAL DECRETO 171/2004, DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES .....</b>	<b>11</b>
3.1. Introducción o antecedentes normativos.....	11
3.2. Aspectos generales.....	13
3.2.1. Carácter de la norma.....	13
3.2.2. Definiciones.....	13
3.2.3. Objetivos de la coordinación .....	17
3.3. Supuestos de coordinación.....	18
3.3.1. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo .....	19
3.3.1.1. Obligaciones de los empresarios concurrentes .....	20
3.3.2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en centro de trabajo cuando existe un empresario titular .....	22
3.3.2.1. Obligaciones de los empresarios .....	23
3.3.3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en centro de trabajo cuando existe un empresario principal.....	27
3.3.3.1. Obligaciones de los empresarios .....	29
3.3.4. Contratas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal .....	33
3.3.5. Trabajadores autónomos .....	34
3.4. Documentación.....	39
3.5. Medios necesarios para realizar la coordinación.....	39
3.5.1 Recursos preventivos .....	42
3.5.2 Coordinador de actividades preventivas.....	52
3.6. Participación y representación de los trabajadores .....	56
<b>4. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN .....</b>	<b>59</b>
<b>5. LA COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS .....</b>	<b>66</b>
5.1 Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal.....	68
5.2 Obligaciones de la empresa usuaria .....	75
<b>6. RESPONSABILIDADES E INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES .....</b>	<b>80</b>
6.1. Introducción.....	80

6.2. Responsabilidad administrativa.....	81
6.3. Responsabilidad de seguridad social. Recargo de prestaciones .....	86
6.4. Responsabilidad penal .....	89
6.5. Responsabilidad civil.....	92
6.6. Infracciones administrativas en materia de coordinación de actividades empresariales.....	96
6.6.1. Infracciones derivadas de la concurrencia de empresas sin titular ni principal .....	96
6.6.2. Infracciones derivadas de la concurrencia de empresas cuando existe un titular del centro de trabajo ....	98
6.6.3. Infracciones derivadas de la concurrencia de empresas cuando existe un empresario principal.....	99
6.6.4. Infracciones en el caso de contrata desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal .	102
6.6.5. Infracciones trabajadores autónomos concurrentes.....	102
6.6.6. Infracciones en concurrencia de empresas en las obras de construcción.....	103
6.6.7. Infracciones en la relación contractual entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria.....	107
<b>7. SENTENCIAS RELACIONADAS CON LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES .....</b>	<b>109</b>
<b>8. TEXTO REAL DECRETO 171/2004, DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. ....</b>	<b>128</b>
<b>9. CONCLUSIONES .....</b>	<b>163</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>166</b>

## **Resumen del Trabajo Final de Carrera**

### **Ingeniería de Organización Industrial**

**Título:** La Coordinación de Actividades Empresariales en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales

**Palabras clave:** Prevención, riesgos laborales, coordinación de actividades empresariales, externalización, obra de construcción, trabajador autónomo, empresas de trabajo temporal.

**Autor:** Manuel Jesús Escar Roc

**Dirección:** Jaume Miquel March Amengual

**Fecha:** Enero de 2016

### **Resumen**

La evolución de las estructuras empresariales hacia modelos de organización horizontales, en los que la externalización de actividades adquieren gran relevancia, implican la introducción de una mayor complejidad en la administración de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales, así como una especial problemática en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores derivados de la concurrencia de actividades.

En el presente trabajo se tratarán los distintos supuestos de coordinación establecidos en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales: concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular y concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo cuando existe un empresario principal. Estos supuestos se completarán con los establecidos en los artículos 24.4 y 24.5 de la Ley 31/1995: contratadas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal y trabajadores autónomos.

De una manera menos profunda, se analizará la coordinación de actividades empresariales en obras de construcción, así como la que se tiene que dar en la relación contractual entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.

Asimismo, se abordarán las responsabilidades e infracciones que derivados de los incumplimientos de los preceptos legales que regulan la materia.

Por último, se extraerán conclusiones respecto a la aplicación de la coordinación de actividades empresariales e integración en los sistemas de gestión de prevención de riesgos de las empresas.

## Project summary

### Industrial Organization Engineering

**Title:** Coordinating business activities in the occupational risk prevention management system.

**Keywords:** Prevention, occupational risks, coordination of business activities, outsourcing, construction site, self-employed, temporary agency.

**Author:** Manuel Jesús Escar Roc

**Management:** Jaume Miquel March Amengual

**Date:** January 2016

### Summary

The shift of business structures toward horizontal models, in which outsourcing acquires great relevance, entails a greater degree of complexity in the administration of occupational-risk prevention management systems. Furthermore, it generates a special set of issues regarding the safety and health of workers that arises from the concurrency of activities.

The present work will deal with the coordination assumptions established in Royal Decree 171/2004 of 30 January, which is a development of article 24 of the 31/1995 Law of 8 November, of prevention of occupational risks, in the field of coordination of business activities:

- Concurrency of workers from several undertakings at the same work place.
- Concurrency of workers from several undertakings at the same work place of which a employer is holder
- Concurrency of workers from several undertakings at the same work place where there is main employer.

These assumptions will be complemented with the premises established in articles 24.4 and 24.5 of the 31/1995 Law regarding:

- Contracts developed outside the work place of the main company
- Self-employed.

In less depth, we will analyze the process of coordinating business activities on construction sites together with the manner of contractual relationship between temporary agencies and the companies that acquire their services.

Likewise, we will address the responsibilities and infringements that ensue from breaches of the legal framework in force regarding the matter at hand.

Lastly, conclusions will be drawn about the coordination of business activities and integration in occupational-risk prevention management systems within firms.

## 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos que en los últimos tiempos ha afectado, y seguirá afectando, de manera más decisiva a las relaciones de trabajo en general y a la prevención de los riesgos laborales en particular, es el de la llamada “descentralización productiva”, en sus diversas formas.

Dicha “descentralización productiva” se encuentra en la esfera de facultades del empresario, hecho que le otorga el artículo 38 de la Constitución Española: “Se reconoce la libertad de empresa<sup>1</sup> en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”. La “libertad de empresa” atribuye al empresario una amplia autonomía organizativa, siendo una de las manifestaciones de este poder organizativo la descentralización de la actividad productiva o subcontratación.

Todos los casos y posibles variantes de contratación y subcontratación entre empresas, ya sea actuando como empresas titulares (contratando distinta actividad), empresas principales (contratando propia actividad), contratadas, subcontratadas, empresas de trabajo temporal, autónomas, etc. tienen un elemento en común que se tiene que considerar y garantizar: La prevención de los riesgos laborales de todos los trabajadores.

Si nos centramos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, uno de sus pilares fundamentales, junto con la planificación de la acción preventiva derivada de la evaluación de riesgos de la actividad y la integración de la gestión de la prevención, lo constituye la coordinación de actividades empresariales.

La coordinación de actividades empresariales pretende ser una vía de solución a los problemas que surgen en procesos de subcontratación o descentralización de la actividad productiva. En esta práctica común, la coordinación efectiva constituye un aspecto de relevante complejidad en su aplicación, que no debe centrarse exclusivamente a la recopilación de documentos y en la que se debe dar la importancia

---

<sup>1</sup> Como correctamente aclara el Tribunal Constitucional (STC núm. 76/2010 de 19 de octubre), “la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas”, y como es lógico, se “sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél”

debida al análisis de los riesgos derivados de la concurrencia empresarial, que sería lo deseable y más efectivo para la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes.

Ante este panorama y como primer paso para alcanzar el necesario equilibrio entre la seguridad y salud de todos los trabajadores y la descentralización productiva, en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se regularon de una forma genérica las obligaciones relativas a la coordinación en materia preventiva de las actividades de todas las empresas concurrentes en un centro de trabajo. Posteriormente, con la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, se añade un apartado al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referente a la necesidad de un desarrollo reglamentario del citado artículo. En cumplimiento a este mandato legal surgió el Real Decreto 171/2004 sobre la coordinación de actividades empresariales, propio de nuestro ordenamiento jurídico teniendo las disposiciones de esta normativa un carácter de derecho necesario mínimo indisponible.

En el sector de la construcción debe tenerse en cuenta además, lo establecido en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, en materia de coordinación, así como en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolló dicha Ley y que introdujeron aspectos novedosos que afectan directamente a la relación entre las empresas que constituyen la cadena de subcontratación en las obras de construcción.

Por otra parte, en el ámbito de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, el artículo 8 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, remite al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de las relaciones contractuales entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, los aspectos vinculados a la coordinación, como las obligaciones sobre el intercambio de información de los riesgos y la formación del trabajador, viene regulada en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.



## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Los objetivos del presente trabajo son:

1. Analizar en profundidad el Real Decreto 171/2004, de 30 enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
2. Abordar los supuestos de coordinación recogidos en los artículos 24.4 y 24.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Examinar la coordinación de actividades empresariales en obras de construcción con la finalidad de ver los paralelismos y correspondencias con el Real Decreto 171/2004.
4. Estudio de la coordinación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

Para la consecución de estos objetivos se incidirá en los siguientes aspectos:

- Ver los antecedentes a la normativa de coordinación de actividades empresariales.
- Analizar los tres supuestos que se plantean en el Real Decreto 171/2004 – concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular y concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo cuando existe un empresario principal– y los dos supuestos establecidos en los artículos 24.4 y 24.5 de la Ley 31/1995.
- Abordaremos, aunque de una manera menos profunda, la coordinación de actividades empresariales en obras de construcción, así como la que se tiene que dar en la relación contractual entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.
- Responsabilidades y las posibles sanciones derivadas de los incumplimientos que se puedan presentar en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con la coordinación de actividades empresariales.

- Análisis y exposición de diferentes Sentencias, que podríamos considerar representativas en relación con la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Texto íntegro del Real Decreto con referencias legislativas a su articulado, para facilitar su relación con otras normas.

Por último, en el apartado de conclusiones se incluirán las reflexiones sobre la aplicación de la coordinación de actividades empresariales derivadas de la diferente normativa.

### **3. REAL DECRETO 171/2004, DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

#### **3.1. Introducción o antecedentes normativos**

En nuestro ordenamiento jurídico, hay tres normas que pueden ser citadas como antecedentes de la coordinación, aunque más desde una perspectiva represiva, al centrar su interés en el problema de la responsabilidad de los empresarios implicados, que preventiva.

La cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia empresarial fue abordada por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OM de 9 de marzo de 1971), cuyo artículo 153 establecía que “la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones que impone esta Ordenanza respecto a los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal”.

Por su parte la Ley 8/1980, de 10 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores y la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (vigente hasta el 1 de enero de 2001) hicieron referencia a esta responsabilidad solidaria introducida por la Ordenanza anteriormente y posteriores modificaciones del Estatuto de los Trabajadores introdujeron obligaciones en relación con los supuestos de contratación y subcontratación de obras y servicios. Actualmente el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que recoge dichas modificaciones, introduce tanto medidas preventivas basadas en la información como la responsabilidad solidaria en caso de incumplimientos de la normativa. Estas modificaciones implicaron a su vez modificaciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo) 5/2000), que en su artículo 42.3 reconoce la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas a los que se refiere el artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de las obligaciones impuestas por ley en relación con los trabajadores que los contratistas y subcontratistas ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal.

La necesaria coordinación de las actividades empresariales para una adecuada política preventiva ya se puso de manifiesto en el artículo 17 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud

de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España el 26 de julio de 1985 (BOE del 11.11.85), según el cual “siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio”.

Posteriormente el artículo 6.4 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, también denominada “Directiva Marco” (DOCE nº L-183 de 29.6.89), estableció que “cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes”

La trasposición de la Directiva Marco se plasma en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10.11.95), que ya destacaba la importancia que tiene una adecuada coordinación de actividades empresariales en el terreno de la seguridad y salud laboral.

La Ley resaltó, entre las obligaciones empresariales que establece, el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el deber, de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización, en sus propios centros de trabajo, de obras o servicios correspondientes a su actividad, de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Este deber de coordinación, cooperación y vigilancia se reguló en su artículo 24. Pero el tiempo puso de manifiesto la necesidad de desarrollar este artículo para concretar todos sus extremos.

La falta de concreción en algunos aspectos dificultaba la aplicación práctica de este precepto legal, lo que derivó en la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE 13.12.03) que introduce toda una serie de modificaciones en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la finalidad de actualizar y mejorar el marco normativo en esta materia.

Una de las medidas adoptadas destinada a favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa es la modificación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el cual se añade un nuevo apartado, el sexto, con el contenido siguiente: “Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente”.

Este mandato se cumplió con la aprobación del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (BOE 31.01.04).

## **3.2. Aspectos generales**

### **3.2.1. Carácter de la norma**

Las disposiciones establecidas en el Real Decreto 171/2004 tienen un carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo que podrán ser desarrolladas y mejoradas en los convenios colectivos, de acuerdo con la Disposición Adicional 2ª de dicha norma que indica que “los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este real decreto”, así como el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se indica que “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

### **3.2.2. Definiciones**

El Real Decreto 171/2004 utiliza, a la hora de regular las obligaciones en materia de seguridad y salud en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales, tres elementos o conceptos, también utilizados por el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se manifiestan como esenciales para poder imponer las respectivas obligaciones empresariales: se trata del centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal.

- a) **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”.

La relevancia de precisar la noción de centro de trabajo estriba en que el marco delimitador de las obligaciones y responsabilidades preventivas se articulará a raíz de tal elemento locativo.

La doctrina ha venido defendiendo una interpretación amplia del concepto de centro de trabajo utilizado por el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente al establecido en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que lo define como “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. No parece, sin embargo, que este concepto estricto y formal de centro sea trasladable sin más al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, porque tanto el Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo como la Directiva Marco 89/391/CEE hablan de “lugar de trabajo”, expresión más amplia que la de “centro de trabajo”, como así mismo en la Recomendación nº 164 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores, –conforme a la que el lugar de trabajo “abarca todos los sitios donde los trabajadores deban permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador”–.

Por su parte, la jurisprudencia también viene utilizando un concepto amplio de centro de trabajo y así, la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 1992, ya descartó la aplicación del concepto de centro de trabajo establecida en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, al equiparar los postes de tendido eléctrico donde había ocurrido el accidente tratado en dicha sentencia, a la idea de centro de trabajo. Por otro lado, el Tribunal Supremo alude a esta equivalencia de los conceptos de “centro de trabajo” y “lugar de trabajo” de forma expresa, en otras sentencias como la del 26 de mayo de 2005, al indicar: “la doctrina científica y la jurisprudencia (sentencia de esta Sala de 22/11/2002) vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores no resulta aplicable a los efectos previstos en las normas ahora examinadas, sino que la referencia legal equivale más bien a la expresión «lugar de trabajo»”.

Esta interpretación amplia defendida por la doctrina y la jurisprudencia es la que ha prevalecido en el Real Decreto 171/2004 según el cual, se entiende por centro de trabajo “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”. Se incluyen, así, actividades de transporte o de carga de materiales, trabajos que se desarrollen al aire libre, el trabajo móvil, etc. Se trata de una definición similar a la contenida en el Real

Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Esta norma entiende por lugares de trabajo “las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores puedan acceder en razón de su trabajo”.

- b) **Empresario titular del centro de trabajo:** “La persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”.

Ante la indefinición legal acerca de a quien corresponda dicha condición, y generando un amplio debate doctrinal sobre si debía entenderse la expresión en sentido de titular dominical del centro de trabajo o propietario de los locales en los que se realiza la actividad o de quien realiza el encargo o sujeto que utilice el local o establecimiento donde se desarrolla el trabajo o el que controla la actividad en el centro de trabajo, el Real Decreto 171/2004 lo define como “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”; esto es, quien tiene la capacidad de gestión, quien lo organiza o lo dirige, cualquiera que sea la naturaleza de ese poder de disposición. Ello quiere decir, parece, que las obligaciones preventivas que establece el legislador para el empresario titular del centro del trabajo no serían extensibles al mero titular dominical del centro (entendido como lugar o espacio para trabajar) donde desarrollan actividades productivas otros empresarios pero él no ejerce actividad empresarial alguna.

Pero no expresa el precepto legal si esa persona ha de ser o no un empresario en sentido laboral, esto es, si ha de tener trabajadores a su servicio que, además, concurren con los de los otros empresarios en un mismo centro de trabajo; piénsese, por ejemplo, en el dueño de un inmueble de oficinas que las cede o arrienda a otros empresarios o en el gestor de un centro comercial. El Real Decreto 171/2004, como se verá, parece aceptar la posibilidad de que el empresario titular del centro no tenga trabajadores propios en ese centro de trabajo porque, en este caso, las obligaciones preventivas tienen como fundamento que haya una persona (física o jurídica) o ente sin personalidad jurídica que tenga capacidad de poner a disposición y gestionar el centro con independencia de que tenga trabajadores propios en el centro del trabajo del que es titular.

Del mismo modo, el titular del centro de trabajo no siempre tiene la condición legal de “empresario principal”, elemento o concepto nuevo sobre el que giran algunos de los supuestos legales.

- c) **Empresario principal:** “El empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo”.

De la definición dada por el precepto legal podemos afirmar que ostentarán dicha condición únicamente aquellos empresarios que de manera acumulativa contraten o subcontraten obras o servicios con otras empresas, cuando estos servicios u obras sean de su propia actividad y, finalmente, cuando las empresas contratistas desarrollen su trabajo en el centro de trabajo de la empresa principal. Las obligaciones del empresario principal en materia preventiva concurren con las del titular del centro de trabajo cuando ambas figuras jurídicas coinciden.

Así, la primera cuestión a destacar es que para tener la consideración de empresario principal debe existir una relación contractual, civil o mercantil, con terceros, contratistas o subcontratistas, aunque se trate de trabajadores autónomos.

El segundo punto a destacar es que el objeto del contrato debe corresponder a la propia actividad del empresario que contrata o subcontrata. ¿Qué se considera propia actividad? ¿La misma actividad que desempeña la empresa principal? ¿Las actividades que coincidan con su ciclo productivo? ¿O también aquellas actividades complementarias a éste pero necesarias para que el mismo se lleve a cabo? La jurisprudencia mantiene dos interpretaciones:

1.- Teoría de la indispensabilidad (interpretación amplia). Integra las actividades que constituyen el ciclo de producción de la empresa principal y aquellas complementarias o no nucleares; es decir, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo o el fin productivo empresarial. Podrían ser con carácter general por ejemplo, actividades de mantenimiento, limpieza o vigilancia, aunque habría que matizar las circunstancias particulares que se den de cada situación.

2.- Teoría de la inherencia (interpretación restrictiva). Serán únicamente las actividades inherentes al ciclo productivo de la empresa principal, en sentido estricto. Este puede ser el caso de la contratación en un hospital del servicio de restauración para los pacientes ingresados, ya que se trata de una actividad productiva inherente a los servicios hospitalarios y que debería prestarse por el propio hospital si no se subcontratara, al igual que ocurre con la contratación del



servicio de comedor en un Colegio Mayor (sentencia (STS) de 24 de noviembre de 1998).

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

En los supuestos en los que esta labor calificadora resulte difícil, el operador jurídico puede echar mano –y de hecho suele hacerlo– de un conjunto de indicios como los siguientes: análisis del objeto social de la sociedad principal, tanto del formal como del real, normas sectoriales y colectivas aplicables en la empresa contratista y la principal –coincidentes o no–, examen del tráfico jurídico de la empresa principal, esto es, las obras y servicios que oferta en el mercado, imagen corporativa de la empresa principal, regulación legal o reglamentaria de la actividad desempeñada, términos de la actividad contratada, o en fin, la propia historia empresarial: qué actividades ha venido desempeñando la empresa principal y si ha experimentado o no procesos de descentralización productiva.

La tercera y última cuestión a destacar, es que la actividad productiva contratada se desarrolle en el propio centro de la empresa principal. Con respecto a la consideración de centro de trabajo, nos remitimos a dicho con anterioridad, esto es, a la noción amplia de centro de trabajo en normas internacionales y comunitarias.

### **3.2.3. Objetivos de la coordinación**

Los objetivos perseguidos con la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 171/2004. Estos son:

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –a saber, evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la

prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores– por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) 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.
- d) 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.

Estos objetivos o garantías genéricas –que deben ser cumplidos por cuantos deben cooperar y coordinar sus actividades–, deben completarse con los deberes de información, cooperación y vigilancia, así como con los medios de coordinación, que en cada supuesto deben adoptar los empresarios concurrentes.

### **3.3. Supuestos de coordinación**

El Real Decreto 171/2004, de coordinación de actividades empresariales refiere tres claros supuestos a los que añadiremos dos más, contemplados en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los supuestos son los siguientes:

1. Centro de trabajo compartido por varias empresas, en igualdad de condiciones (“Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo”).
2. Uno de los empresarios concurrentes es el titular del centro de trabajo (“Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular”).
3. Uno de los empresarios concurrentes es empresario principal, el resto son contratadas y subcontratadas de la propia actividad (“Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo cuando existe un empresario principal”).

4. Contratas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal (artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
5. Trabajadores autónomos (artículo 24.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Cada uno de los tres supuestos de concurrencia establecidos en el Real Decreto 171/2004, exigen diferentes obligaciones de coordinación en cada uno de ellos. En todo caso, dichas obligaciones son acumulativas, es decir, no se excluyen, sino que se superponen de manera gradual. Por otro lado, toda la información o documentación que, en cualquiera de los supuestos que a continuación se analizan, deba formalizarse por escrito tendrá que conservarse por el empresario a disposición de la autoridad laboral junto con el resto de documentos enumerados en el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (disposición adicional tercera Real Decreto 171/2004).

### 3.3.1. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo<sup>2</sup>

Estamos en el supuesto de un centro de trabajo compartido por varias empresas en igualdad de condiciones, es decir, las relaciones entre las empresas tienen un carácter horizontal. Las cuestiones a destacar en este supuesto son:

- **Concurrencia de trabajadores de diferentes empresas.** Caben a aquí todos los supuestos de concurrencia de dos o más empresas en un mismo centro de trabajo con independencia de la relación jurídica que pueda existir entre las empresas concurrentes, incluidos los trabajadores autónomos. Por lo tanto, todos los empresarios cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento, son empresarios concurrentes.
- **Cooperación empresarial.** Esta cooperación de los empresarios cabe entender que tiene por finalidad que las medidas de prevención y protección que se adopten formen un todo coherente y seguro para la totalidad de los trabajadores que coinciden en un mismo centro de trabajo. A tal fin, todos ellos deberán intercambiar sus propios riesgos para poder mejorar la planificación preventiva que afecte a cada empresa.

---

<sup>2</sup> Normativa de referencia: artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Capítulo II, V y VI del RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales

### 3.3.1.1. Obligaciones de los empresarios concurrentes

En relación con el deber de información, conviene señalar, en primer lugar, que, tras la entrada en vigor del Real Decreto 171/2004, este deber no se traduce exclusivamente en una obligación de las empresas hacia sus trabajadores –como prevé el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que dice: “A tal fin, establecerán 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, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley”–, sino también de éstas entre sí, es decir, las empresas concurrentes “deberán informarse recíprocamente” (artículo 4.2 del Real Decreto 171/2004).

Las obligaciones respecto a los otros empresarios, en relación al deber de información son:

- A la vista del resultado de la evaluación de riesgos de cada una de las empresas concurrentes, éstas informarán a las otras sobre los riesgos específicos de las actividades que van a desarrollar en el centro de trabajo y que pueden afectar a los trabajadores de ellas. En este punto, se cree conveniente aclarar que la información recíproca entre los empresarios concurrentes refiere no a los riesgos propios de sus actividades pero ajenos a la actividad específica a desarrollar en el centro de trabajo, sino sólo a los riesgos específicos de las actividades concurrentes que se desarrollen en el centro de trabajo. Por esto, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades, las empresas concurrentes deberán valorar conjuntamente e informarse recíprocamente de tales situaciones y de las acciones preventivas a tomar por todas y cada una de ellas.
- Esta información debe ser suficiente y proporcionarse obligatoriamente en cuatro momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
  - ✓ Cuando se produzca una situación de emergencia.
  - ✓ Cuando se esté produciendo dicha situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

- La información facilitada por las otras empresas deberá ser tenida en cuenta para actualizar la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las actividades a desarrollar en este centro de trabajo compartido.
- Si se produce un accidente de trabajo como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, el empresario deberá informar de éste a los demás empresarios concurrentes.

Las obligaciones respecto a sus propios trabajadores, en relación al deber de información son:

- Cada empresario deberá informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. Esta información comprenderá los riesgos existentes y las medidas de prevención, protección y emergencia a adoptar.

Esta información a los trabajadores es una medida imprescindible para que la coordinación sea efectiva, ya que son éstos los que están expuestos a los riesgos derivados de la concurrencia de trabajadores de diversas empresas en el mismo lugar de trabajo, por lo que deben conocer la manera de evitarlos.

- Cada empresario deberá informar de los medios de coordinación adoptados para poder garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores frente a dichos riesgos (artículo 12.3 del Real Decreto 171/2004).

Este derecho a la información se realizará en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose facilitar a través de sus representantes en las empresas que cuenten con ellos, si bien “deberá informarse 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”.

- 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 y otras medidas de actuación coordinada (artículo 16 del Real Decreto 171/2004).

Las obligaciones de los empresarios concurrentes respecto a los medios disponibles para la coordinación son:

- Los empresarios concurrentes deberán establecer los medios de coordinación necesarios y pertinentes antes del inicio de las actividades, a los cuales posteriormente nos referiremos.

### 3.3.2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en centro de trabajo cuando existe un empresario titular<sup>3</sup>

Estamos en un caso particular del anterior en el que uno de los empresarios concurrentes tiene capacidad de poner a disposición y gestionar ese centro de trabajo, es decir, pasamos de un carácter horizontal del anterior supuesto a una relación vertical en la que el titular se sitúa en una posición preponderante<sup>4</sup>. Las cuestiones a destacar en este supuesto son:

- **Empresario titular del centro de trabajo.** En este supuesto, a diferencia del anterior, hay un empresario que es titular del centro de trabajo en donde concurren trabajadores de varias empresas, por tanto es importante recordar que este empresario es “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”; esto es, quien tiene la capacidad de gestión, quien lo organiza o lo dirige, cualquiera que sea la naturaleza de ese poder de disposición. Ahora bien, habría que distinguir dos supuestos:
  - ✓ Empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollan actividades en el mismo centro: al deber de cooperación que tiene en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales junto con las demás empresas que desarrollan actividades en el mismo centro (artículo 4 Real Decreto 171/2004), se une un deber específico de información y de proporcionar instrucciones al resto de los empresarios concurrentes.
  - ✓ Empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores no desarrollan actividades en el mismo centro: en este caso, el empresario titular únicamente tiene un deber de información hacia a los otros empresarios concurrentes de los

<sup>3</sup> Normativa de referencia: artículo 24.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Capítulo III, V y VI del RD 171/2007, de Coordinación de Actividades Empresariales

<sup>4</sup> La propia exposición de motivos del Real Decreto 171/2004 establece que “el empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.”

riesgos propios del centro de trabajo que pueden afectar a las actividades de éstos y de las medidas de prevención y de emergencia que deberían aplicarse en su caso.

- **Hay dos niveles de obligaciones empresariales**, el correspondiente a los empresarios concurrentes y el que corresponde al empresario titular del centro de trabajo.

### 3.3.2.1. Obligaciones de los empresarios

Como se acaba de indicar, las obligaciones empresariales en este supuesto se desglosan en dos niveles, el que corresponde al empresario titular del centro de trabajo y el correspondiente a los empresarios concurrentes.

En todo caso, las obligaciones establecidas en el Real Decreto 171/2004 para los diferentes supuestos son acumulativas, es decir, no se excluyen, sino que se superponen de manera gradual. Es por ello, que el empresario titular del centro de trabajo tendrá las obligaciones señaladas anteriormente para los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo, y que son las siguientes:

- A la vista del resultado de la evaluación de riesgos de cada una de las empresas concurrentes, éstas informarán a las otras sobre los riesgos específicos de las actividades que van a desarrollar en el centro de trabajo y que pueden afectar a los trabajadores de ellas. En este punto, se cree conveniente aclarar que la información recíproca entre los empresarios concurrentes refiere no a los riesgos propios de sus actividades pero ajenos a la actividad específica a desarrollar en el centro de trabajo, sino sólo a los riesgos específicos de las actividades concurrentes que se desarrollen en el centro de trabajo. Por esto, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades, las empresas concurrentes deberán valorar conjuntamente e informarse recíprocamente de tales situaciones y de las acciones preventivas a tomar por todas y cada una de ellas.
- Esta información debe ser suficiente y proporcionarse obligatoriamente en cuatro momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
  - ✓ Cuando se produzca una situación de emergencia.

- ✓ Cuando se esté produciendo dicha situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.
- La información facilitada por las otras empresas deberá ser tenida en cuenta para actualizar la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las actividades a desarrollar en este centro de trabajo compartido.
- Si se produce un accidente de trabajo como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, el empresario deberá informar de éste a los demás empresarios concurrentes.
- Cada empresario deberá informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. Esta información comprenderá los riesgos existentes y las medidas de prevención, protección y emergencia a adoptar.

Esta información a los trabajadores es una medida imprescindible para que la coordinación sea efectiva, ya que son éstos los que están expuestos a los riesgos derivados de la concurrencia de trabajadores de diversas empresas en el mismo lugar de trabajo, por lo que deben conocer la manera de evitarlos.

- Cada empresario deberá informar de los medios de coordinación adoptados para poder garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores frente a dichos riesgos (artículo 12.3 del Real Decreto 171/2004).

Este derecho a la información se realizará en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose facilitar a través de sus representantes en las empresas que cuenten con ellos, si bien “deberá informarse 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”.

- Establecimiento de los medios de coordinación necesarios y pertinentes antes del inicio de las actividades, a los cuales posteriormente nos referiremos, por el hecho de ser titular del centro de trabajo.



Además, el empresario titular tendrá las obligaciones siguientes:

- Deberá informar a los otros empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, de las medidas necesarias para la prevención de los mismos y de las medidas de emergencia que se deban aplicar.

Aunque el caso de las obras de construcción será tratado con posterioridad, se cree necesario indicar que, de acuerdo con la disposición adicional primera del Real Decreto 171/2004, la información del artículo 7 de dicho precepto legal se entenderá cumplida por el promotor<sup>5</sup> mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

- Esta información debe ser suficiente y proporcionarse obligatoriamente en dos momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- El empresario titular del centro de trabajo, si sus trabajadores desarrollan actividades en el citado centro, cuando reciba la información de las empresas concurrentes en su centro de trabajo, dará a todos los empresarios las instrucciones precisas para la prevención de los riesgos existentes y para actuar en situaciones de emergencia.

Ello quiere decir, que conocidos todos los riesgos por parte del empresario titular, los propios de su centro de trabajo y los derivados de las actividades de los diferentes empresarios concurrentes –de los que previamente ha sido informado por parte de éstos y que puede derivar en una revisión de la evaluación de riesgos del centro de trabajo, pues pueden haberse incrementado los riesgos como consecuencia de las actividades realizadas en él por las distintas empresas, y poner en marcha las medidas correspondientes, incluyendo las de emergencia– es cuando dará las instrucciones pertinentes al resto de los empresarios.

---

<sup>5</sup> Según el artículo 2 del Real Decreto 1627/1997 es “cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra.”

Aunque será tratado con posterioridad, en el caso de las obras de construcción y, de acuerdo con la disposición adicional primera del Real Decreto 171/2004, las instrucciones del artículo 8 de dicho precepto legal se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.

- Estas instrucciones deben ser suficientes y adecuadas, y proporcionarse obligatoriamente en dos momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados de la celebración de todo contrato de prestación de obras o servicios. Además estos representantes serán consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en él.

Las obligaciones del resto de los empresarios concurrentes se ven ampliadas con respecto a todas las que deben cumplir señaladas en el primer supuesto, es decir para el caso de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. Esta ampliación de obligaciones de los empresarios concurrentes comprenderá:

- Tener en cuenta la información recibida del empresario titular acerca de los riesgos propios del centro de trabajo a la hora de realizar la evaluación de los riesgos y planificar su actividad preventiva. Así, los empresarios cuyos trabajadores concurren con otros en un mismo centro de trabajo deberán actualizar su evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva teniendo en cuenta, por un lado, los riesgos específicos de las actividades desarrolladas por las empresas que prestan sus servicios en ese centro –riesgos de los que habrán sido informados por dichas empresas– y, por otro, los riesgos propios del centro de trabajo –de los que habrán sido informados por el empresario titular del centro–.
- Cumplir las instrucciones dadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él, para la prevención de los riesgos existentes en el centro y las medidas que deben aplicarse para prevenir tales riesgos así como posibles situaciones de emergencia.

- Comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

Este derecho a la información se realizará en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose facilitar a través de sus representantes en las empresas que cuenten con ellos, si bien “deberá informarse 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”.

Estas obligaciones, apunta el Real Decreto 171/2004, se han de cumplir por los empresarios y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo del empresario titular “existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos”.

### **3.3.3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en centro de trabajo cuando existe un empresario principal<sup>6</sup>**

Estamos en un caso particular del supuesto genérico de concurrencia de trabajadores de empresas en un mismo centro de trabajo. Las cuestiones a destacar en este supuesto son:

- **Vinculación contractual entre las empresas.** De modo que para ser considerado “empresario principal” se debe tener una relación contractual, ya sea civil o mercantil, con terceros, contratista o subcontratistas, pudiéndose ser éstos trabajadores autónomos.

En la contrata, el contratista se obliga con la empresa principal a realizar un servicio o ejecutar una obra por un precio cierto –lo mismo sucede con la subcontrata y con las sucesivas subcontrataciones, en relación con la empresa que les ha contratado–.

La doctrina judicial ha matizado como “lo relevante no es que para ello se acuda a un contrato típico civil o mercantil como el arrendamiento de obras o servicios, sino

---

<sup>6</sup> Normativa de referencia: artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Capítulo IV, V y VI del RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales

que nazca una relación jurídica obligacional en virtud del cual la empresa subcontratista quede obligada frente a la principal a realizar dicha obra o servicio”<sup>7</sup>.

- **Concepto de propia actividad.** La consideración de “propia actividad” ha sido ampliamente tratada con anterioridad y, aunque la jurisprudencia mantiene dos interpretaciones –teoría de la indispensabilidad (interpretación amplia) y teoría de la inherencia (interpretación restrictiva)–, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998, de unificación de doctrina, se pronuncia a favor del criterio de la inherencia, es decir en términos generales se considera propia actividad, cuando coincide con la actividad nuclear del empresario (la imprescindible para conseguir en el objeto jurídico que da lugar a la actividad de la empresa principal). No obstante, a la hora de calificar una actividad como propia o no, debe efectuarse un análisis específico y pormenorizado de la situación existente para cada caso concreto.
- **La actividad de los contratistas y subcontratistas debe desarrollarse en los centros de trabajo de la comitente.** Por lo que se refiere al elemento locacional, el que la actividad se realice en el centro de trabajo de la empresa principal, me remito a lo dicho con anterioridad, esto es, a la noción amplia de centro de trabajo que imponen las normas internacionales y comunitarias. En este precepto, más que en un enfoque meramente locativo se tiende por el de ámbito donde se desarrolla una actividad productiva organizada y para que sea aplicable debe producirse la concurrencia en un mismo lugar de trabajo determinado y regido, desde el punto de vista organizativo-espacial, por la empresa principal<sup>8</sup>.
- **Vigilancia del cumplimiento de la normativa.** La vigilancia por parte de la empresa principal del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los contratistas y los subcontratistas deberá producirse si concurren las circunstancias acabadas de citar, todas ellas problemáticas, a saber:
  - ✓ Las empresas deben haber contratado o subcontratado obras o servicios.
  - ✓ Las obras o servicios contratados o subcontratados deben corresponder a la propia actividad empresarial.

---

<sup>7</sup> En este mismo sentido véase la SRSJ Cantabria 16-7-2004 (AS 2004, 2100)

<sup>8</sup> En palabras del TSJ de Aragón (ST 5 de abril de 2001, nº recurso 480/2000), por: “El término «centro de trabajo de la empresa principal», a los efectos de lo dispuesto en los arts. 24.3 y 42.2 de la LPRL, debe entenderse como el lugar de trabajo de la empresa principal, lo que no exige que haya una organización empresarial específica en ese lugar, ni que el mismo esté dado de alta ante la autoridad laboral, pero sí que requiere que, si no se trata de una instalación propia de la empresa principal, sino de un tercero, que haya una efectiva presencia de la empresa principal en el lugar de trabajo”.

- ✓ La actividad de los contratistas y subcontratistas debe desarrollarse en los centros de trabajo de la empresa principal o comitente.

Respecto al deber de vigilancia, el artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>9</sup> no precisa el contenido y alcance del deber de vigilancia que se impone al empresario principal. Al extender dicho deber de vigilancia a la normativa sobre prevención de riesgos laborales la doctrina ha entendido que resulta necesario remitirse a lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual dicha normativa “está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo y cuantas normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas”.

El Real Decreto 171/2004, en su artículo 10, ha tratado de precisar el alcance de dicho deber de vigilancia. En este sentido, parece dejar claro que el deber de vigilancia consiste en comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas cumplen con sus obligaciones en la prevención de riesgos laborales, y no en vigilar específicamente a los trabajadores de dichas empresas. Por otro lado, también matiza el alcance objetivo del deber de vigilancia al señalar las materias sobre las que expresamente el empresario principal deberá exigir a los contratistas y subcontratistas su cumplimiento.

### 3.3.3.1. Obligaciones de los empresarios

El empresario principal tendrá las obligaciones señaladas anteriormente para los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo y que son las siguientes:

- A la vista del resultado de la evaluación de riesgos de cada una de las empresas concurrentes, informará a las otras sobre los riesgos específicos de las actividades que va a desarrollar en el centro de trabajo y que pueden afectar a los trabajadores de ellas. En este punto, se cree conveniente aclarar que la información recíproca entre los empresarios concurrentes refiere no a los riesgos propios de sus actividades pero ajenos a la actividad específica a desarrollar en el centro de trabajo, sino sólo a los riesgos específicos de las actividades concurrentes que se desarrollen en el centro de trabajo. Por esto, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades, las empresas concurrentes deberán valorar conjuntamente e informarse

---

<sup>9</sup> El artículo 24.3 dice: “Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

recíprocamente de tales situaciones y de las acciones preventivas a tomar por todas y cada una de ellas.

- Esta información debe ser suficiente y proporcionarse obligatoriamente en cuatro momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
  - ✓ Cuando se produzca una situación de emergencia.
  - ✓ Cuando se esté produciendo dicha situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.
- La información facilitada por las otras empresas deberá ser tenida en cuenta para actualizar la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las actividades a desarrollar en este centro de trabajo compartido.
- Si se produce un accidente de trabajo como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, el empresario deberá informar de éste a los demás empresarios concurrentes.
- Deberá informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. Esta información comprenderá los riesgos existentes y las medidas de prevención, protección y emergencia a adoptar.

Esta información a los trabajadores es una medida imprescindible para que la coordinación sea efectiva, ya que son éstos los que están expuestos a los riesgos derivados de la concurrencia de trabajadores de diversas empresas en el mismo lugar de trabajo, por lo que deben conocer la manera de evitarlos.

- Establecimiento de los medios de coordinación necesarios y pertinentes antes del inicio de las actividades, a los cuales posteriormente nos referiremos.
- Deberá informar a los otros empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, de las medidas necesarias para la prevención de los mismos y de las medidas de emergencia que se deban aplicar.

- Esta información debe ser suficiente y proporcionarse obligatoriamente en dos momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
  
- Si sus trabajadores desarrollan actividades en el citado centro, cuando reciba la información de las empresas concurrentes en su centro de trabajo dará a todos los empresarios las instrucciones precisas para la prevención de los riesgos existentes y para actuar en situaciones de emergencia.
  
- Estas instrucciones deben ser suficientes y adecuadas, y proporcionarse obligatoriamente en dos momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.

Además, por el hecho de ser empresario principal, tendrá que vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, para lo cual antes del inicio de la actividad exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas acreditación por escrito:

- Que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva correspondiente.
  
- Que han cumplido con sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Asimismo tendrá que comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas; y deberá informar a sus delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores de la celebración de todo contrato de prestación de obras o servicio realizado. Si además de empresario principal es empresario titular del centro de trabajo deberá consultar con los representantes citados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en él.

Las obligaciones del resto de los empresarios concurrentes se ven ampliadas con respecto a todas las que deben cumplir señaladas en el primer supuesto, es decir para el caso de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. Esta ampliación de obligaciones de los empresarios concurrentes comprenderá:

- Tener en cuenta la información recibida del empresario titular acerca de los riesgos propios del centro de trabajo y del resto de las empresas concurrentes a la hora de realizar la evaluación de los riesgos y planificar su actividad preventiva de las actividades a desarrollar en este centro de trabajo compartido. Así, los empresarios cuyos trabajadores concurren con otros en un mismo centro de trabajo deberán actualizar su evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva teniendo en cuenta, por un lado, los riesgos específicos de las actividades desarrolladas por las empresas que prestan sus servicios en ese centro –riesgos de los que habrán sido informados por dichas empresas– y, por otro, los riesgos propios del centro de trabajo –de los que habrán sido informados por el empresario titular del centro–.
- Cumplir las instrucciones dadas y obligaciones dictadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él, para la prevención de los riesgos existentes en el centro y las medidas que deben aplicarse para prevenir tales riesgos así como posibles situaciones de emergencia.
- Comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

Este derecho a la información se realizará en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose facilitar a través de sus representantes en las empresas que cuenten con ellos, si bien “deberá informarse 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”.

- Cada contratista deberá exigir a sus subcontratas las acreditaciones anteriormente señaladas para su entrega a las empresa principal.
- Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.



- Deberán informar a sus delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores de la celebración de todo contrato de prestación de obras o servicio realizado.
- 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 y otras medidas de actuación coordinada.

### 3.3.4. Contratas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal<sup>10</sup>

Cuando no hay concurrencia espacial entre empresas –se abandona el elemento locativo de la concurrencia–, pero sí vínculo jurídico interempresarial (contrata o subcontrata, contrato de suministro, franquicia...) del que derive que los trabajadores de la empresa contratada operan con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal, hay un deber de información de ésta necesario para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores. Esta obligación está relacionada con la establecida en el artículo 41.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para fabricantes, importadores y suministradores<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Normativa de referencia: artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

<sup>11</sup> El citado artículo dice: “Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conllevan tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores”.

Como nada indica el precepto legal al respecto, esto es, como no delimita restrictivamente el supuesto de hecho, habría que concluir –no sin duda al respecto– que es indiferente, a los efectos de aplicación de la obligación de información, que la contrata sea de propia o distinta actividad –entendida aquí como distinta actividad la referida a tareas complementarias–; como indiferente también ha de ser que la actividad contratada se desarrolle parcialmente en el centro de trabajo del empresario principal.

### 3.3.5. Trabajadores autónomos<sup>12</sup>

Los trabajadores autónomos no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de forma genérica, pero sí que se les reconoce que pueden tener ciertos derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud. Este es el caso del de las obligaciones en la coordinación de actividades empresariales, tal y como se establece en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se desarrolla en el Real Decreto 171/2004. Según estas normas, la obligación de la coordinación de las actividades resulta de aplicación también a los trabajadores autónomos, de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

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

- Artículo 24.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo”.
- Artículo 4.2 del Real Decreto 171/2004, sobre las obligaciones de las empresas en caso de concurrencia: “El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos”.
- Artículo 9.4 del Real Decreto 171/2004 sobre las obligaciones de los empresarios en caso de concurrencia cuando exista un empresario principal: “Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos”. (Estas medidas se basan

---

<sup>12</sup> Normativa de referencia: artículo 24.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

en tener en cuenta la información recibida y cumplir con las instrucciones facilitadas por el empresario titular).

- Artículo 12.1.d) del Real Decreto 1627/1997 –de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción– sobre las obligaciones de los trabajadores autónomos en las obras de construcción: “Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido”.
- Artículo 8.3 de la Ley 20/2007 –de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo– sobre la prevención de riesgos laborales en los trabajadores autónomos: “Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

Pero, ¿qué se entiende por trabajador autónomo? De acuerdo al artículo 1 de la Ley 20/2007 –de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo–, indica: “(...) personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. (...)”.

En el ámbito concreto del sector de la construcción, el artículo 2.1.j) del Real Decreto 1627/1997 –de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción– lo define “(...) como la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. (...)”.

Al considerar a los trabajadores autónomos hay que diferenciar entre dos situaciones, cuando éstos no tienen trabajadores por cuenta ajena o cuando ocurre lo contrario, en cuyo caso pasan a tener la consideración de empresarios de acuerdo con la definición del artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de trabajadores por cuenta ajena–.

Cuando se trate de un trabajador autónomo que disponga de trabajadores asalariados, se considerará como una empresa más, pasando a tener todas las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto a sus trabajadores, que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo para cualquier empresario.

Cuando se trate de un trabajador autónomo como tal –es decir cuando no dispone de trabajadores por cuenta ajena–, que concurre en un centro de trabajo con otras empresas o trabajadores autónomos, tiene una serie de obligaciones y derechos en materia de coordinación<sup>13</sup>:

- A la vista de sus riesgos informarán a las empresas o autónomos concurrentes sobre los riesgos específicos de las actividades que van a desarrollar en el centro de trabajo y que pueden afectar a los trabajadores de ellas. En este punto, se cree conveniente aclarar que la información recíproca entre los empresarios y autónomos concurrentes refiere no a los riesgos propios de sus actividades pero ajenos a la actividad específica a desarrollar en el centro de trabajo, sino sólo a los riesgos específicos de las actividades concurrentes que se desarrollen en el centro de trabajo. Por esto, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades, las empresas y autónomos concurrentes deberán valorar conjuntamente e informarse recíprocamente de tales situaciones y de las acciones preventivas a tomar por todos y cada uno de ellos.
- Esta información debe ser suficiente y proporcionarse obligatoriamente en cuatro momentos:
  - ✓ Antes del inicio de las actividades.
  - ✓ Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
  - ✓ Cuando se produzca una situación de emergencia.

---

<sup>13</sup> El artículo 8.3 de la Ley 20/2007 indica que: "Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales".

- ✓ Cuando se esté produciendo dicha situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas y autónomos presentes en el centro de trabajo.
- Deberá recibir la información facilitada por las otras empresas o trabajadores autónomos concurrentes, así como la información e instrucciones facilitadas por el empresario titular o principal cuando corresponda. Tras este intercambio de información, deberá cumplir con sus correspondientes obligaciones, es decir en tener cuenta la información recibida, adoptar los medios de coordinación necesarios y cumplir con las instrucciones facilitadas por el empresario titular o principal en su caso.
- Si se produce un accidente de trabajo como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, deberá informar de éste a los demás empresarios o trabajadores autónomos concurrentes.

Estas obligaciones deberán documentarse por escrito.

En el supuesto de que una empresa contrate con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, el empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores, según el artículo 8.4 de la Ley 20/2007<sup>14</sup>, en coherencia con el artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula esta misma obligación para cuando se trate de la contratación o subcontratación de otras empresas.

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

---

<sup>14</sup> “Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores”.

Si los autónomos operan con maquinaria, equipos, productos, material o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional sin que haya concurrencia espacial, aquéllos han de recabar de la empresa contratante –y ésta proporcionarles– información<sup>15</sup> necesaria para que la utilización y manipulación de esos útiles se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de estos trabajadores autónomos.

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

No existe actualmente una regulación normativa específica en seguridad y salud para este tipo de trabajadores, más allá del artículo 4.3.d) del Real Decreto 197/2007, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, que especifica que en el contenido del contrato se podrá estipular “la manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con en el artículo 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo”.

---

<sup>15</sup> El artículo 8.5 de la Ley 20/2007, que regula la obligación de la empresa principal de facilitar dicha información, indica: “Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

Los trabajadores autónomos económicamente dependiente, como trabajadores autónomos que son, de acuerdo al artículo 2.2.d) de la Ley 20/2007, les resulta de aplicación lo establecido en el artículo 8 de la citada Ley, abordado anteriormente.

### **3.4. Documentación**

El Real Decreto 171/2004 señala que la información que debe constar por escrito es sólo aquella que genere riesgos calificados como graves o muy graves. Ahora bien, es aconsejable que se amplíe esta información a toda la que se facilite a las otras empresas y que éstas deben utilizar para adecuar su evaluación de riesgos.

En este punto conviene aclarar el término “riesgos calificados como graves o muy graves” utilizado en el precepto legal, aunque una terminología más acorde con la práctica preventiva sería aquéllos calificados como importantes o intolerables. La utilización de esta expresión en el Real Decreto 171/2004, no significa que automáticamente se correspondan con los de las empresas del Anexo I del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, ya que todos los riesgos de estas empresas no tienen esa calificación, ni sólo pueden considerarse como tales los generados en estas empresas. Por ello, estos riesgos serán los que en la correspondiente evaluación de riesgos de cada empresa concurrente de las actividades a desarrollar en el mismo centro de trabajo, el técnico de prevención competente haya calificado como graves o muy graves –según al artículo 4.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la posibilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”–.

Esta documentación formará parte de la documentación a la que se refiere el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por tanto deberá guardarse y estar a disposición de la autoridad laboral.

### **3.5. Medios necesarios para realizar la coordinación<sup>16</sup>**

Los medios de coordinación son todos los recursos que pueden emplearse en el centro de trabajo para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá, según establece el artículo 12.1 Real Decreto 171/2004, “al empresario titular del centro

---

<sup>16</sup> Normativa de referencia: Capítulo V del RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales.

de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal”. Esto deja algunos supuestos sin cubrir, pues puede suceder que el empresario titular del centro de trabajo no cuente con trabajadores que presten servicios en él y que no exista empresario principal en el centro de trabajo porque no se haya contratado con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél. En estos casos, ¿a quién corresponde la iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación? Dado que la norma no indica nada al respecto, habrá que entender que la iniciativa puede partir de cualquiera de las empresas concurrentes que de común acuerdo establecerán los medios que estimen pertinentes.

Dichos medios se regulan en artículo 11 del Real Decreto 171/2004, recogiendo una lista no exhaustiva de posibles medios de coordinación que pueden ser utilizados “sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades”.

En todo caso, al establecer los medios de coordinación se tendrá en cuenta la complejidad y grado de dificultad de cada actividad. Para ello, deben valorarse aspectos como la peligrosidad de las actividades (obviamente a mayor peligrosidad, más eficaces y complejos deben ser estos medios); así como las instalaciones y materiales empleados, la duración de dichas actividades y el número de trabajadores que pueden verse afectados (artículo 5.2 del Real Decreto 171/2004).

Según el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes:

- El intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención (supuesto ya previsto en el artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- La impartición de instrucciones.



- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Tal como se establece en el artículo 12.3 del Real Decreto 171/2004, “cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos establecidos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”, con la peculiaridad de que cuando haya optado por la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o por la designación de una o más personas encargadas de la coordinación, el empresario se asegurará de que a los trabajadores se les faciliten los datos necesarios para la identificación de los mismos.

Los medios de coordinación deberán actualizarse siempre que sea necesario y se revisará su efectividad durante todo el periodo en el que se requiera la coordinación.

La obligación de establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que se consideren oportunos y pertinentes tiene por objeto la adopción de medidas de actuación conjunta para la protección de los trabajadores frente a los riesgos que puedan originarse por la prestación de trabajo coincidente de trabajadores de distintas empresas en el mismo centro de trabajo.

Entre las posibilidades de medios de coordinación detallada en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, se encuentra la designación de recursos preventivos y la de personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, que se describen de forma más detallada en los dos siguientes apartados.

### 3.5.1 Recursos preventivos<sup>17</sup>

Este término fue introducido en nuestra legislación por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, incorporándose mediante el artículo 32 bis la presencia del recurso preventivo. A esta figura nombrada por el empresario, se le atribuye la función de vigilar el cumplimiento y comprobar la eficacia de las actividades preventivas, como una medida preventiva complementaria a otras medidas técnicas tradicionales. Los recursos preventivos se regulan también en el artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997.

Si bien el precepto legal que crea esta figura no lo define, se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

La presencia de un recurso preventivo en un centro de trabajo ante un riesgo o situación concreta, es una medida preventiva complementaria, es decir el obligado a adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores es el empresario, de modo que la designación y presencia del mismo no excluye o sustituye su deber de protección al que se refiere el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por tanto, esta figura preventiva es una medida más con la que cuenta el empresario y que en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva ni habilita para realizar trabajos que están prohibidos –ya sea por Ley o por la evaluación de riesgos–, con el pretexto de que la actividad está sujeta a supervisión y control.

Independientemente de cual sea el modelo de organización preventiva implantado por la empresa, la presencia de recurso preventivo será preceptiva cuando se dé alguno de los tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollados por el Real Decreto 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

---

<sup>17</sup> Normativa de referencia: Artículo 32bis y Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –modificaciones introducidas por la Ley 54/2003–; Artículo 22bis y Disposición Adicional Décima del Reglamento de los Servicios de Prevención –modificaciones introducidas por Real Decreto 604/2006–; Disposición Adicional Única del Real Decreto 1627/1997 –modificación introducida por Real Decreto 604/2006–; Capítulo V del RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales.

- 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”.

Para la aplicación de este supuesto es necesario que se den tres requisitos: concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades, posibilidad de que los riesgos se agraven o modifiquen por dicha concurrencia y necesidad de que se controle la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

El artículo 22 bis 2 párrafo 1º del Real Decreto 39/1997, precisa que “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”.

Por lo que se refiere a las obras de construcción, la Disposición Adicional Única del Real Decreto 1627/1997, señala que “el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos”. Además, el artículo 7.3 del Real Decreto 1627/1997 señala que, “en relación con los puestos de trabajo en la obra, el plan de seguridad y salud en el trabajo (...) constituye el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (...)”. Es por ello, que debe entenderse que el plan de seguridad y salud será el que deba determinar en qué riesgos se debe dar la presencia del recurso preventivo.

- b) “Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales”.

Este supuesto se concretó en el artículo 22 bis 1 letra b del Real Decreto 39/1997, al considerar como actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los siguientes:

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura<sup>18</sup>, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

---

<sup>18</sup> Para interpretar este aspecto, se toma de base lo indicado en la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción –de carácter no vinculante– así son aquellos trabajos de altura en los que, tras haber aplicado de forma coherente y responsable los principios de prevención, si por el tipo de actividad desarrollada

- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio.
- Trabajos en espacios confinados<sup>19</sup>.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

El artículo 22 bis 2 párrafo 2º del Real Decreto 39/1997, precisa que “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”.

Por lo que se refiere a las obras de construcción, la presencia de recursos preventivos será obligatoria cuando se realicen trabajos con riesgos especiales previstos en el Anexo II del Real Decreto 1627/97 –relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores–.

- 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.
- Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

---

en altura, los procedimientos de trabajo aplicados o el entorno del puesto de trabajo, el riesgo continuase siendo de “especial gravedad”, de modo que haga necesario adoptar medidas preventivas adicionales –individuales o colectivas–, estaría motivada la presencia de recursos preventivos para evitar o minimizar la posibilidad de que el trabajador o trabajadora sufra un daño grave

<sup>19</sup> 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 esté concebido para su ocupación continuada por los trabajadores

- Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
- Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.
- Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.
- Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.
- Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
- Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

En este caso y, teniendo en cuenta lo indicado en el anterior supuesto, el plan de seguridad y salud será el que deba determinar en qué trabajos con riesgos especiales se debe dar lugar a la presencia del recurso preventivo.

- 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”.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir<sup>20</sup> la presencia del recurso preventivo en los siguientes casos:

- Cuando, practicada una visita de Inspección y a la vista de toda la información recabada, considere que las medidas preventivas que haya adoptado el empresario en una actividad, proceso u operación son insuficientes o inadecuadas para una aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y dichas medidas no se puedan adoptar de forma inmediata. En este caso, se puede requerir a la empresa para que de forma temporal esté presente un recurso preventivo en dichas actividades, en tanto en cuanto, dicha

---

<sup>20</sup> El requerimiento debe realizarse cumpliendo las exigencias del artículo 43 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este se especificarán los trabajos u operaciones y situaciones de riesgo concretas que justifican el mismo, así como la exigencia de modificar, en su caso, la evaluación de riesgos, si esta no contemplara la situación de riesgo detectada, y la planificación de la actividad preventiva, si no recogiera la necesidad de la presencia del recurso preventivo.

empresa subsane las medidas preventivas en el tiempo que se le haya dado para ello, siempre y cuando no exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores, en cuyo caso procedería la paralización del trabajo.

- Cuando se trate de actividades esporádicas o excepcionales y se considere que no hay un control absoluto de todos los riesgos, pero teniendo en cuenta que, la designación de un recurso preventivo no puede tomarse como una medida alternativa de carácter permanente en sustitución de la obligación empresarial de adoptar medidas de prevención y protección que sean adecuadas en cada caso.
- En caso de trabajos realizados por menores de 18 años, por trabajadores especialmente sensibles o trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial de adiestramiento, tanto si son trabajadores propios como cedidos por una empresa de trabajo temporal, debido a que, por las características de dichos trabajadores o por su falta de experiencia en el puesto de trabajo a desempeñar, pueden verse agravados los riesgos específicos de la actividad que desarrollan y poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores o de terceros. En estos casos, la Inspección valorará las circunstancias del caso concreto a la hora de exigir la presencia de un recurso preventivo.

Respecto a las empresas que deben designar o asignar la presencia de recursos preventivos, podemos diferenciar dos situaciones:

#### 1. Sectores distintos a la construcción

Con independencia de cuál sea la relación existente entre empresas concurrentes – simple coincidencia en un espacio físico o haya relación jurídica entre ellas– en un mismo centro de trabajo, el artículo 22 bis 9 del Real Decreto 39/1997, indica: “Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo 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”.

Lo indicado en el citado artículo debe entenderse de que será la empresa o empresas cuya actividad aporta o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso preventivo la obligada a cumplir con dicha obligación. Esto quiere decir, que si sólo la empresa subcontratista –y no la contratista– es la que realiza un trabajo peligroso que motiva la presencia de un recurso preventivo, será la empresa subcontratista y no la contratista quien está obligada a designar dicho recurso. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24.3 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, que establece que “las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales” y del resto de obligaciones que le correspondan a la contratista.

En el caso de que se produzcan actividades concurrentes de forma simultánea cuyos riesgos puedan modificarse o agravarse mutuamente por la realización de las actividades que cada una de las empresas concurrentes realiza y cuyos métodos de trabajo requieren que se controlen de forma simultánea, la obligación de presencia del recurso preventivo recae sobre todas y cada una de las empresas que realicen las operaciones o actividades, en cuyo caso dichos recursos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos.

## 2. Sector de la construcción

Según el apartado 1 de la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “la preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista”.

Según la definición establecida en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997 –coincidente con la definición recogida en el artículo 3.e) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción–, se entiende por contratista a “la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato”.

Teniendo en cuenta lo anterior, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúe como contratista principal, es decir, como

aquella que contrata directamente con el promotor, aunque también tendrán la consideración de contratista, quedando afectados por la obligación anterior, entre otros, los siguientes sujetos: la promotora que realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o parte de las obras, el autónomo que emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena y que contrate directamente con el promotor y la Unión Temporal de Empresas (UTE) que contrate directamente con el promotor y que ejecute directamente la obra (pues si no ejecuta la obra cada una de las empresas que conforman la UTE deberá designar un recurso preventivo).

Por tanto, en el ámbito de las obras de construcción, los preceptos legales otorgan de forma expresa dicha obligación únicamente a los contratistas y no a los subcontratistas. Ahora bien, la empresa contratista puede exigir –en base a un contrato mercantil suscrito entre ellas– a los subcontratistas que cuenten con sus propios recursos preventivos, aunque llegado a este extremo se debe realizar dos puntualizaciones: en primer lugar, que tal exigencia no tiene apoyo legal o reglamentario –aun cuando se esté del lado de la seguridad y se considere como un medio de coordinación adicional– y, en segundo lugar, que dicha designación no exonera al contratista de contar con un recurso preventivo propio.

Según el artículo 32 bis 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se consideran recursos preventivos, a los que la persona responsable de la empresa podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados<sup>21</sup> de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Según el artículo 32 bis 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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,

---

<sup>21</sup> Entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como es sabido, el empresario está obligado a disponer de una organización y de los medios necesarios que aseguren el cumplimiento del deber de protección empresarial que reconoce el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si el empresario, de entre los sistemas establecidos legalmente, ha optado por designar uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva, la normativa prevé que esos mismos trabajadores puedan desarrollar también las funciones de coordinación de las actividades preventivas



reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarias en las actividades o procesos a vigilar y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.

Teniendo en cuenta el artículo 22 bis 2 del Real Decreto 39/1997 –modificación introducida por el Real Decreto 604/2006–, se señala que “la presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”, de lo que se desprende que el empresario puede designar o asignar de manera indistinta.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí para mantener la eficacia de su actuación en cumplimiento de las funciones establecidas en el artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997 y, para el caso de las obras de construcción, las dispuestas en la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones del recurso preventivo se hayan recogidas en el artículo 22 bis 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo que 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. Esta vigilancia incluirá:

- Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.
- La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.

En el artículo 22 bis 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se establece que si, como resultado de la vigilancia, se observase un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

En el caso de que se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, el artículo 22 bis 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se establece que “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 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”.

Para el cumplimiento de estas funciones se tendrán en cuenta, los siguientes puntos:

1. La designación o asignación de presencia de recurso preventivo se hace para un centro de trabajo, puesto u operación concreta, es decir, su misión no será la de vigilar el cumplimiento de la totalidad de las medidas preventivas previstas, sino solamente de aquellas para las que esté nombrado.

Con respecto a las obras de construcción, la misión del recurso preventivo no será la de vigilar todas las medidas preventivas previstas en el Plan de Seguridad y Salud de la obra, sino únicamente aquellas en las que dicho documento determine que debe estar presente el recurso preventivo.

2. El recurso preventivo debe recibir instrucciones precisas del empresario sobre los puestos, lugares o centro de trabajo sobre los que debe desarrollar su vigilancia, sobre las operaciones concretas sometidas a ella y sobre qué medidas preventivas recogidas en la planificación de la actividad preventiva o en el Plan de Seguridad y Salud en obras de construcción, deben observar.

Deberá también precisar cuál es el procedimiento a seguir para llevar a cabo la comunicación de las deficiencias observadas en el cumplimiento de la labor de vigilancia cuando, pese a sus indicaciones, dichas deficiencias no fueran corregidas o cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

3. El empresario debe identificar, ante el resto de los trabajadores de la empresa, quién es el trabajador al que se ha asignado o designado como recurso preventivo, para que dichos trabajadores tengan conocimiento de su designación y pueda éste cumplir con sus funciones.

4. El trabajador asignado o designado, en cumplimiento de su función de vigilancia, deberá estar presente durante todo el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. No es incompatible con que simultáneamente pueda desarrollar una actividad productiva distinta asociada a que él mismo participa activamente en las tareas a vigilar, siempre que dicha labor de vigilancia no se vea menoscabada.

Obviamente, cuando no realice las tareas de vigilancia, el trabajador designado o asignado puede realizar cualquier otra actividad productiva o preventiva en la empresa.

5. Los recursos preventivos deberán ser suficientes en número para el cumplimiento de su función de vigilancia recogida en la planificación de la actividad preventiva o en el Plan de Seguridad y Salud en obras de construcción.
6. Deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico, complementada con formación teórico y práctica específica sobre los trabajos, técnicas a desarrollar, normas, riesgos y medidas preventivas a aplicar, en las actividades a vigilar, que determinaron su presencia.
7. En el marco legal o reglamentario, no se atribuye de manera expresa al recurso preventivo la facultad de paralización de trabajos. Ello no es óbice para que el empresario, en uso de su poder directivo, le pueda otorgar al recurso preventivo dicha facultad de interrumpir la actividad de los trabajadores en los supuestos y en los términos que se determine entre ellos.

Las personas designadas como recursos preventivos pueden ser, igualmente, encargadas de la coordinación de actividades preventivas –figura tratada en el apartado siguiente–. Así lo establece el artículo 13.4 del Real Decreto 171/2004. Al respecto se deben tener en consideración las distintas exigencias en materia de formación preventiva para una y otra figura.

No se contempla responsabilidad administrativa alguna para los recursos preventivos, asumiendo las empresas o personas encargadas de su nombramiento, las responsabilidades administrativas relacionadas con los incumplimientos en esta materia.

Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades en los órdenes penal o civil en que puedan incurrir las personas físicas que sean asignadas o designadas como recursos

preventivos, por sus acciones u omisiones que son exactamente las mismas que cualquier otro actor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

### 3.5.2 Coordinador de actividades preventivas

De entre los medios de coordinación señalados con anterioridad, la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se convierte en un medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones (artículo 13.1 Real Decreto 171/2004):

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- 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.
- 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 salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

El artículo 13.2 Real Decreto 171/2004, que establece como única excepción al carácter preferente del citado medio de coordinación, la existencia de razones técnicas u organizativas justificadas<sup>22</sup>. De este modo, sólo de existir dichas razones la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas, en el supuesto de concurrir dos o más de las condiciones señaladas, podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos de la coordinación.

---

<sup>22</sup> Habitualmente, suele entenderse que concurren razones técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción y razones organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal

El artículo 13.3 Real Decreto 171/2004 enumera las personas que podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, a saber:

- “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, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención”.

Como es sabido, el empresario está obligado a disponer de una organización y de los medios necesarios que aseguren el cumplimiento del deber de protección empresarial que reconoce el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si el empresario, de entre los sistemas establecidos legalmente, ha optado por designar uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva, el Real Decreto 171/2004 prevé que esos mismos trabajadores puedan desarrollar también las funciones de coordinación de las actividades preventivas.

- “Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes”.

Según establece el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, (...) el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario”. El servicio de prevención propio viene obligado a constituirse por el empresario cuando concurra alguno de los tres supuestos<sup>23</sup>.

Los integrantes del servicio de prevención se dedicarán en exclusividad a la actividad preventiva objeto del servicio. Pues bien, si la empresa titular del centro de trabajo o cualquiera de las empresas concurrentes tiene constituido un servicio de prevención propio, el responsable de designar a los encargados de la coordinación

---

<sup>23</sup> El precepto legal establece los siguientes supuestos: “(...) a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores; b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I; c) 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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición. (...)”.

podrá nombrar a uno o varios de los miembros de dichos servicios de prevención, que verán así incrementadas sus funciones con las correspondientes a la coordinación de las actividades preventivas.

- “Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes”.

Otra de las modalidades para el desarrollo de las actividades preventivas consiste en recurrir a un servicio de prevención ajeno. Una de las circunstancias –según se establece en el artículo 16 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención– en que el empresario podrá recurrir a uno o varios servicios, es cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para realizar la actividad de prevención y no esté obligado a constituir un servicio de prevención propio. Al igual que en el supuesto anterior podrá designarse como encargado de la coordinación a uno o varios de los miembros de estos servicios de prevención ajenos a los que pueden haber recurrido cualquiera de las 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 preventivas”.

Igual que en el supuesto anterior se trata de trabajadores ajenos a los servicios de prevención constituidos en la empresa, pero en este caso, el trabajador que puede ser nombrado coordinador debe pertenecer no a cualquiera de las empresas concurrentes, sino obligatoriamente a la empresa titular del centro de trabajo.

- “Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades” preventivas.

Se acude, así, a personas ajenas a cualquiera de las empresas concurrentes. No se nombra coordinador a una entidad especializada en la materia, sino a una o varias personas de dicha entidad.

Ahora bien, en todos los supuestos anteriores, es necesario que la persona o personas encargadas de la coordinación cuenten con una formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio (artículo 14.4 Real Decreto 171/2004). A tal efecto, el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, –de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención– clasifica en tres grupos las funciones a realizar en materia de acción preventiva: nivel básico, nivel intermedio y nivel superior. Entre las funciones que corresponden al nivel intermedio podemos señalar la realización de evaluaciones de riesgos, la proposición de medidas de control y reducción de los riesgos, la realización de actividades de información y formación básica de los trabajadores, la vigilancia en el cumplimiento y control del programa de reducción de riesgos, la participación en la planificación de la actividad preventiva y la colaboración, en su caso, con los servicios de prevención (artículo 36 Real Decreto 39/1997).

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

Las funciones que corresponden a la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas aparecen genéricamente detalladas en el artículo 14 Real Decreto 171/2004. La única competencia concreta que les corresponde es la de “servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este Real Decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo”. Junto a esta función específica, deberán cumplir cualquier otra encomendada por el empresario titular del centro de trabajo y favorecer el cumplimiento de los objetivos perseguidos con la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales.

Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación cuentan con las siguientes facultades (artículo 14.2 Real Decreto 171/2004):

- 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.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

### 3.6. Participación y representación de los trabajadores<sup>24</sup>

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

Así el artículo 15.1 del Real Decreto 171/2004 indica que “los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4<sup>25</sup> y 5<sup>26</sup> y en el artículo 64.1.1<sup>o</sup> 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

---

<sup>24</sup> Normativa de referencia: Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Capítulo VI del RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales; artículos 42 y 64 del RDL 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>25</sup> Artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores: “Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus 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. (...)”



Junto a estos derechos de información, el artículo 15.2 del Real Decreto 171/2004 establece que los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular deberán ser consultados, “en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél”.

De este modo, la consulta debe referirse a las consecuencias que pueden tener para la seguridad y la salud de los trabajadores la prestación de actividades por distintas empresas en el mismo centro, de tal manera que a la hora de organizar y planificar el trabajo se tengan en cuenta dichas circunstancias. Además, ostentan también estos representantes respecto del conjunto de las actividades concurrentes las mismas funciones de vigilancia y control que el artículo 36<sup>28</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece respecto de las actividades de su propia empresa. En concreto, según el artículo 15.3 del Real Decreto 171/2004, están facultados para: “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 de riesgos laborales 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; a 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 altere el normal desarrollo del proceso productivo; c) Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste; 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”.

---

<sup>26</sup> Artículo 42.5 del Estatuto de los Trabajadores: “La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.”

<sup>27</sup> “El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: (...) c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. (...)”.

<sup>28</sup> El artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina las competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Por lo que se refiere a los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, el artículo 16 del Real Decreto 171/2004 establece, que los comités “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”.

Al abordar los medios de coordinación hemos señalado como el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, siguiendo lo dispuesto en el artículo 39.3<sup>29</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considera como un medio de coordinación posible la celebración de reuniones conjuntas de los comités de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos comités.

---

<sup>29</sup> El artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice: “A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada”.

## 4. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Una obra de construcción<sup>30</sup>, por su propio concepto, suele implicar la concurrencia de diversas empresas realizando actividades simultáneamente, compartiendo un mismo centro de trabajo.

Es por ello, que en las obras de construcción, por norma general, suelen llevarse a cabo procesos de externalización basados en la subcontratación para el desarrollo de cada una de las fases de obra, por lo que la coordinación de actividades empresariales es una piedra angular en la gestión preventiva de la obra.

En materia de seguridad y salud laboral, el sector de la construcción se rige por lo establecido en su normativa específica, es decir, por 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<sup>31</sup> –en materia de coordinación– así como en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla dicha Ley y que introdujeron aspectos novedosos que afectan directamente a la relación entre las empresas que constituyen la cadena de subcontratación en las obras de construcción, sin olvidarse la propia negociación colectiva en este sector que ha de considerarse, a estos efectos, como normativa de seguridad y salud laboral.

Esta normativa específica sectorial no exime del cumplimiento y observancia de aquellas otras normas reglamentarias y técnicas que puedan ser exigibles, todo ello de

---

<sup>30</sup> Conforme al artículo 2.1.a) del RD 1627/1997 y al artículo 3.a) de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, se define como “cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción”, considerándose entre otros trabajos de excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento (coincidentes con la relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil indicadas en el Anexo I del Real Decreto 1627/1997 y, también así recogidas en el artículo 2 de la Ley 32/2006)

<sup>31</sup> Dicho Real Decreto transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles.

Constituye una norma de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para su aplicación en todas las obras de construcción.

acuerdo con el marco establecido en el artículo 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>32</sup>.

En este sentido, el Real Decreto 171/2004 es aplicable a este ámbito sectorial, pues la exposición de motivos de esta norma señala que, “si bien las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación sin alterar las obligaciones actualmente vigentes (...), 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”. Esto se plasma en la Disposición Adicional Primera de dicha norma, haciéndose referencia a que las obras de construcción se seguirán rigiendo por lo establecido en el Real Decreto 1627/1997.

Antes de abordar la coordinación, se cree conveniente plasmar en una tabla la definición dada a los diferentes agentes en las obras de construcción en el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

REAL DECRETO 1627/1997	LEY 32/2006
<b>Promotor:</b> cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra. (Artículo 2.1.c))	<b>Promotor:</b> cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra. (Artículo 3.b))
<b>Dirección facultativa:</b> el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra. (Artículo 2.1.g))	<b>Dirección facultativa:</b> el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra. (Artículo 3.c))

<sup>32</sup> Artículo 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.”

REAL DECRETO 1627/1997	LEY 32/2006
<p><b>Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra:</b> el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9. (Artículo 2.1.f))</p>	<p><b>Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra:</b> el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas establecidas para este coordinador en la reglamentación de seguridad y salud en las obras de construcción. (Artículo 3.d))</p>
<p><b>Contratista:</b> 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. (Artículo 2.1.h))</p>	<p><b>Contratista o empresario principal:</b> 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.</p> <p>Cuando el promotor realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o determinadas partes de la obra, tendrá también la consideración de contratista a los efectos de la presente Ley; asimismo, cuando la contrata se haga con una Unión Temporal de Empresas, que no ejecute directamente la obra, cada una de sus empresas miembro tendrá la consideración de empresa contratista en la parte de obra que ejecute. (Artículo 3.e))</p>
<p><b>Subcontratista:</b> la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. (Artículo 2.1.i))</p>	<p><b>Subcontratista:</b> la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. Las variantes de esta figura pueden ser las del primer subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el contratista), segundo subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el primer subcontratista), y así sucesivamente. (Artículo 3.f))</p>

REAL DECRETO 1627/1997	LEY 32/2006
<p><b>Trabajador autónomo:</b> la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.</p> <p>Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del presente Real Decreto. (Artículo 2.1.i))</p>	<p><b>Trabajador autónomo:</b> la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.</p> <p>Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley. (Artículo 3.g))</p>

Se aprecia que alguna de las definiciones establecidas en el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, tales como promotor, dirección facultativa, coordinador en materia de seguridad y salud y trabajador autónomo son casi literalmente idénticas a las contempladas la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Por un lado, el artículo 3 de la Ley 32/2006 nada indica sobre la condición de contratista que adquiere el promotor cuando contrate directamente a trabajadores autónomos, consideración que adquiere respecto de la fase de obra o trabajos realizados por dichos sujetos<sup>33</sup>. Por otra parte, en el citado artículo identifica como contratistas, en la parte que ejecuten, a las empresas que formen una Unión Temporal de Empresas cuando ésta no ejecute directamente la obra.

La Ley 32/2006, de la subcontratación en el Sector de la Construcción introduce el concepto de subcontratación y de nivel de subcontratación, lo que en la práctica se traduce en una inevitable ampliación de la definición de subcontratista, no sólo al primer nivel al que se refiere exclusivamente el Real Decreto 1627/1997, sino también al segundo y sucesivo subcontratista.

<sup>33</sup> Artículo 2.3 del Real Decreto 1627/1997: "Cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista respecto de aquéllos a efectos de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda".

Otro aspecto relevante de la Ley 32/2006, pasa por identificar la empresa principal con la empresa contratista y no con la promotora y, de hecho en su artículo 3.e) se equipara al contratista con el empresario principal, aunque cuando el promotor realice directamente, con medios humanos y materiales propios, parte o la totalidad de la obra pasará a tener la consideración de contratista/empresario principal.

Respecto a la aplicación del Real Decreto 171/2004, de coordinación de actividades empresariales a las obras de construcción, la Disposición Adicional Primera de la norma establece y aclara una serie de aspectos para su correcta aplicación en este ámbito:

- La información que tiene que proporcionar el empresario titular del centro de trabajo se entenderá cumplida en las obras de construcción mediante la elaboración por el promotor de la obra del estudio de seguridad y salud o del estudio básico de seguridad y salud durante la fase de elaboración del proyecto de obra. Estos estudios deberán de trasladarse al contratista o los contratistas correspondientes, pues a partir de estos estudios emanará el plan de seguridad y salud en el trabajo en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas los citados estudios, en función de las características del sistema de ejecución de la obra. En dicho plan se incluirán, en su caso, las propuestas de medidas alternativas de prevención que el contratista proponga con la correspondiente justificación técnica, que no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el estudio o estudio básico.
- Las instrucciones que debe impartir el empresario titular del centro de trabajo se entenderá cumplida por el promotor de la obra mediante las instrucciones impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, siempre y cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.
- Se considera empresario principal al contratista y, como consecuencia éste tiene un deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por sus subcontratistas y/o trabajadores autónomos siempre y cuando los haya contratado para la realización de obras y servicios correspondientes a su propia actividad.

- Por último, en relación con los medios de coordinación en el sector de la construcción serán:
  - ✓ Los establecidos en el Real Decreto 1627/1997, que son: el coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra si intervienen varios proyectistas, y el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra si interviene más de una empresa.
  - ✓ La presencia de recursos preventivos conforme a la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta:
    - La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
    - La presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
    - 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 éstas.
  - ✓ Cualesquiera otros medios de coordinación voluntarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra, que pueden ser complementarios a los señalados anteriormente.

Como hemos comentado anteriormente, la ejecución de las obras de construcción suelen llevarse a cabo mediante procesos de subcontratación y, que hasta la aprobación de la Ley 32/2006 –reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción– no existía límite en el proceso de la subcontratación pudiendo existir subcontratistas comitentes sucesivos sin ninguna restricción, pero que tras la publicación de la misma se limita la cadena de subcontratación, con carácter general, hasta un tercer nivel salvo las excepciones legalmente previstas



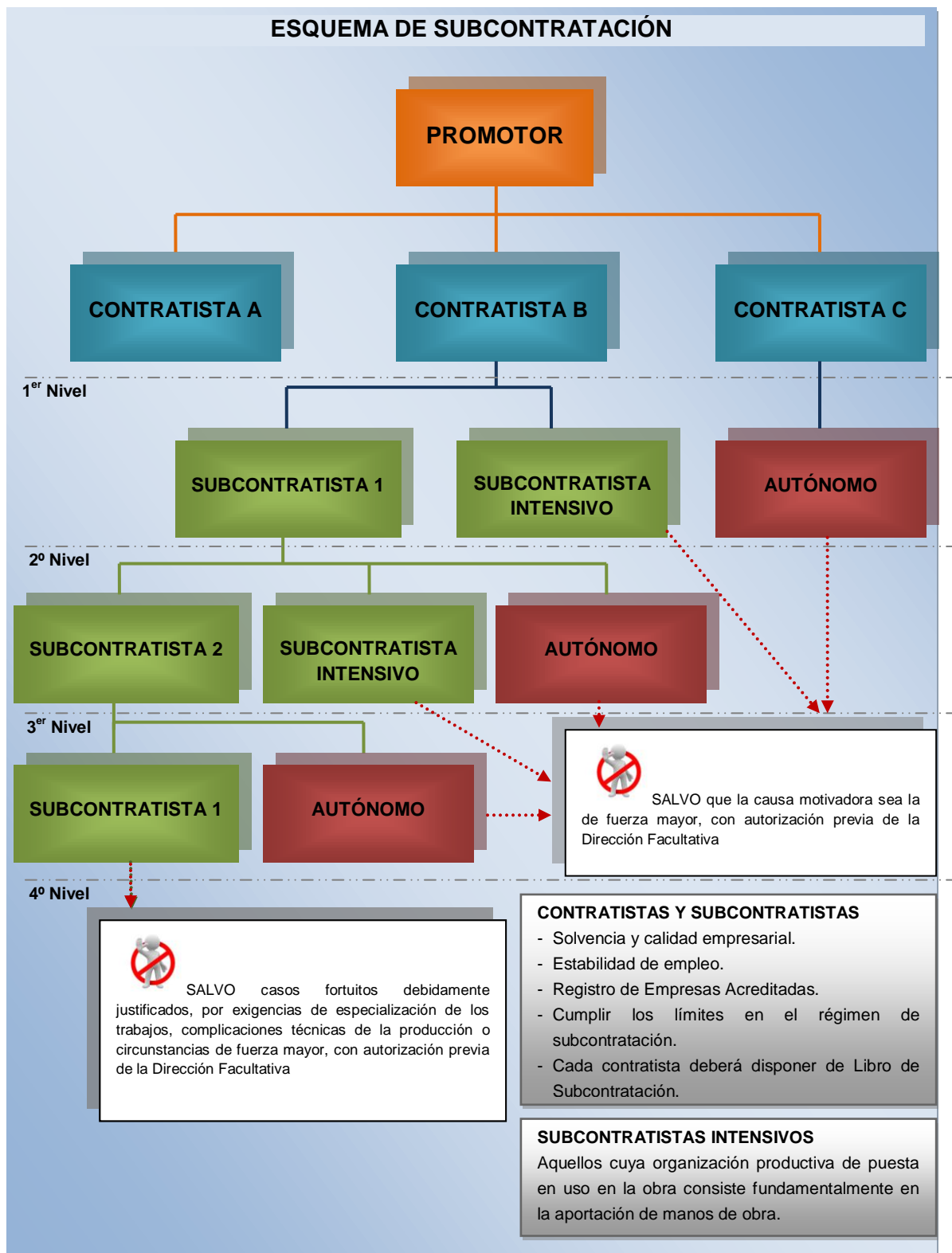


Figura 4.1: Régimen de subcontratación según el artículo 5 de la Ley 32/2006. (Fuente: Elaboración propia)

## 5. LA COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS<sup>34</sup>

De acuerdo con el artículo 43.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995 –por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores–, “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”. Esta regulación se efectúa mediante la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, cuyo artículo 1 define a estas empresas como aquellas “cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados”.

Esta relación contractual mercantil de “puesta a disposición” entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, permite la prestación de los servicios del trabajador en la organización de trabajo de la empresa usuaria, con la consiguiente exposición del trabajador de los riesgos derivados del trabajo en la empresa usuaria.

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

Por tanto, cuando en una empresa usuaria existen trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, pueden darse dos tipos de actuaciones de coordinación, una entre los trabajadores designados o, en su caso, los servicios de prevención de ambas empresas, conforme a lo previsto en el artículo 6.3 del Real Decreto 216/1999 –de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal–, con el “fin de garantizar una protección adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición. En

---

<sup>34</sup> Normativa de referencia: Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y modificaciones posteriores; Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal; Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal

particular, deberán transmitirse cualquier información relevante para la protección de la salud y la seguridad de estos trabajadores, sin perjuicio del respeto a la confidencialidad de la información médica de carácter personal a la que se refiere el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”; y otra cuando además, en “los supuestos de coordinación de actividades empresariales a los que se refiere el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” extiende a las empresas usuarias los deberes derivados en relación a los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal en cualquiera de las empresas concurrentes (artículo 5.2 del Real Decreto 219/1999).

El artículo 28.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, formula el principio de igualdad de todos los trabajadores, con independencia de si su relación laboral es indefinida o es temporal: “deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”. Así, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica que la existencia de una relación de trabajo temporal “no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”. Concluyéndose el citado artículo de que tanto la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales como sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a tales relaciones de trabajo.

Para garantizar dicha igualdad la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 28 concreta una serie de obligaciones para ambas empresas –empresa de trabajo temporal y empresa usuaria– que se desarrollan en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Así, el artículo 28.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una distribución o reparto entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria de las concretas obligaciones de protección en que se concreta la deuda de seguridad empresarial. Conviene precisar que en estos supuestos no hay unas obligaciones compartidas –aunque sí una obligación implícita de colaboración interempresarial–, sino que por la compleja relación que se genera –entre empresa de trabajo temporal, trabajador cedido y empresa usuaria– nos encontramos con una fragmentación del deber de seguridad y salud y con una delimitación y separación de los deberes correspondientes a cada una. Aunque la empleadora laboral sea la empresa de trabajo temporal y por lógica la deuda de seguridad debiera atribuirse a ella como titular del contrato de trabajo, se produce una ruptura de que el deudor de seguridad es el empresario –hay un traslado *ex lege* a la empresa usuaria–, pues es a la

empresa usuaria quien se beneficia de los servicios y además, controla las condiciones para el desarrollo de la actividad laboral por lo que, desde una perspectiva realista, es coherente atribuirle un importante conjunto de obligaciones en materia preventiva con las correlativas responsabilidades.

## 5.1 Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal

La regulación de la contratación por las empresas de trabajo temporal contiene medidas de tutela específicas de entre las que destaca inicialmente la prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad y salud deben prestarse directamente y no mediante personal cedido. El artículo 17.1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modifica el artículo 8.b) de la Ley 14/1994 señalando que “las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición (...) para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos”. Así la Disposición Adicional Segunda –redactada por el artículo 17.6 de la Ley 35/2010– indica:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la

minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
- b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.
- c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

- a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.
- b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a las obligaciones informativas, en el cumplimiento de las mismas la empresa de trabajo temporal necesita la colaboración de la empresa usuaria a través del contrato de puesta a disposición, ya que es la empresa usuaria la que debe conocer y controlar las condiciones de trabajo. Por esta razón en el contrato de puesta a disposición la empresa usuaria debe informar a la empresa de trabajo temporal –y ésta posteriormente al trabajador– antes de la adscripción de los mismos, de las características de los puestos de trabajo, cualificaciones requeridas, riesgos que van a estar expuestos los trabajadores y medidas de protección y prevención frente a los mismos –artículo 28.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; por su parte, el

artículo 15.1.e)<sup>35</sup> del Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal establece la obligación que en el contrato de puesta a disposición, entre su contenido mínimo, contenga los “riesgos profesionales” del puesto a cubrir—. Los trabajadores que vayan a ser puestos a disposición de una empresa usuaria deberán ser informados previamente de toda la información que debe suministrar la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal en cumplimiento del artículo 2 del Real Decreto 216/1999. Dicha información se incorporará “igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso” (artículo 3.2 Real Decreto 216/1999), con lo que quedará acreditada documentalmente.

Por su parte, la empresa usuaria puede controlar que la empresa de trabajo temporal ha informado debidamente a los trabajadores mediante copia del contrato de trabajo o de la correspondiente orden de servicio que ésta deberá suministrar a la empresa usuaria (artículo 18.1.a) del Real Decreto 417/2015). Esta obligación informativa se refuerza pues, tanto si el contrato de trabajo es por tiempo indefinido como de duración determinada tiene como contenido mínimo los “riesgos profesionales” del puesto de trabajo a desempeñar (artículos 16.2.e) y 16.5.d) del Real Decreto 417/2015, indicándose que, entre otras cosas, el contrato de trabajo o la correspondiente orden de servicio contendrá la información establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999). Así pues, el trabajador debe disponer de información sobre los riesgos laborales del puesto de trabajo a través del contrato de trabajo o a través de la orden de servicio que debe entregarse a los trabajadores.

Por lo que respecta al deber de formación, tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –artículo 28.5 párrafo 2º<sup>36</sup> y artículo 28.2 párrafo 2º<sup>37</sup>– como la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal –artículo 12.3–, lo asignan a la empresa de trabajo temporal. Así, el artículo 12.3 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, establece que la empresa de trabajo temporal “deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos

---

<sup>35</sup> El contrato de puesta a disposición deberá contener, como mínimo, entre otra información “(...) e) La establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (...)”

<sup>36</sup> “(...) La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación (...)”

<sup>37</sup> “(...) Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos”

laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto”. Para ello, según se establece en el artículo 3.3 párrafo 2º en el Real Decreto 216/1999 –de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal– deberá comprobar “fehacientemente que la formación del trabajador es la requerida y que se encuentra actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos”. Cuando del resultado de esta comprobación fuera que el trabajador carece de la formación requerida o ésta es insuficiente, el mismo artículo indica que “deberá facilitar previamente dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición pero será previo, en todo caso, a la prestación efectiva de los servicios”. Asimismo, el artículo 12.4 de la Ley 14/1994 indica que “será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación”.

Para el cumplimiento de esta obligación, además se requiere la colaboración de la empresa usuaria, pues a los efectos de la formación del trabajador se establece en este mismo precepto, que la “celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”, tal como se recoge en el artículo 12.3 párrafo 1º de la Ley 14/1994. Esto último conlleva el deber de la empresa usuaria de evaluar previamente los riesgos propios del puesto a cubrir (artículo 2.1 del Real Decreto 216/1999).

Así pues, aunque la empresa usuaria no tiene formalmente obligaciones específicas de formación, sí que debe comprobar que la formación de los trabajadores cedidos sea suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo teniendo en cuenta la cualificación y experiencia profesional de los trabajadores. En este sentido en la Guía de Actuación Inspectoral en Empresas de Trabajo Temporal, se indica que en cualquier caso, no debe olvidarse que la empresa usuaria debe completar dicha formación informando al trabajador de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

El artículo 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica que, la “formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”, supuestos que deberán comunicarse por la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal para que este lleve a cabo la formación. Téngase presente que, en principio, aunque la empresa usuaria –como manifestación de su poder de dirección– puede utilizar la movilidad funcional del artículo 39.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995<sup>38</sup>, la empresa de trabajo temporal quedaría exonerada de responsabilidades por falta de formación e información del trabajador cuando la empresa usuaria adscribe el trabajador a un puesto de trabajo diferente y se produce un accidente de trabajo causado por la falta de formación o experiencia del trabajador para la cobertura de ese puesto<sup>39</sup>.

En materia de vigilancia de la salud hay que considerar un doble ámbito de dicha obligación: por un lado, la realización de los reconocimientos médicos previos a la cesión que permitan acreditar a la empresa de trabajo temporal que el trabajador cuenta con estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar, y, por otro lado, la realización de reconocimientos médicos periódicos derivados de los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

Respecto del primer tipo de reconocimientos, hay que afirmar que suponen una de las excepciones al principio de voluntariedad de los mismos establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así, el mandato establecido en el artículo 3.5 del Real Decreto 216/1999 indica que “la empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición (...) cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar” y respaldado por la obligación de la empresa usuaria establecido en el artículo 4.1.a) del mismo precepto legal respecto a “recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición (...) ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados (...)”, permite ser encuadrado en la excepción al principio de voluntariedad establecido en el artículo 22.1 de la Ley de

---

<sup>38</sup> Artículo 39.1 del RDL 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: “La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador”

<sup>39</sup> Véase STSJ Navarra de 23 de octubre de 2003 (Ar. 3503)



Prevención de Riesgos Laborales cuando establece “(...) o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos (...)”.

Respecto a los periódicos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha inclinado por su imposición a la empresa de trabajo temporal (artículo 28.3)<sup>40</sup>, para lo cual deberá tener en cuenta “(...) las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable” (artículo 3.4 Real Decreto 216/1999). En orden al cumplimiento adecuado de esta obligación de la empresa de trabajo temporal se establece correlativamente la obligación de la empresa usuaria de informar “(...) a la misma de los resultados de toda evaluación de los riesgos a que estén expuestos dichos trabajadores, con la periodicidad requerida. Dicha información deberá comprender, en todo caso, la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, o que puedan ser relevantes de cara a valorar posteriores incorporaciones del trabajador a la misma o diferente empresa usuaria” (artículo 5.3 Real Decreto 216/1999). En el contrato de puesta a disposición también deben indicarse las “medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad” (artículo 2.2.d) del Real Decreto 216/1999), información que se incorporará al contrato de trabajo entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador (artículo 3.2 del Real Decreto 216/1999)<sup>41</sup>.

Como deber informativo en esta materia respecto a la Administración Pública, la empresa de trabajo temporal deber notificar a la autoridad laboral los daños sufridos por los trabajadores puestos a disposición, previo informe por escrito de la empresa usuaria. En esta notificación se hará constar, en todo caso, “el nombre o razón social de la empresa usuaria, su sector de actividad y la dirección del centro o lugar de trabajo en que se hubiere producido el daño” (artículo 7.3 Real Decreto 216/1999). En caso de incumplimiento de esta obligación de información por parte de la empresa usuaria, se produce un traslado de responsabilidad, y ésta será responsable de las consecuencias que se deriven del incumplimiento por la empresa de trabajo temporal de su obligación

---

<sup>40</sup> “Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo”

<sup>41</sup> “Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior deberán ser informados previamente por la empresa de trabajo temporal de toda información recibida de la empresa usuaria en cumplimiento del artículo 2. Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso”

de comunicación establecida en el artículo 23.3<sup>42</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 7.2 del Real Decreto 216/1999).

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores de la empresa de trabajo temporal en el transcurso de su contratación con la empresa usuaria requiere de actuaciones coordinadas entre ambas empresas. Tal actuación coordinada requiere que el informe de investigación de los daños para la salud previsto en el artículo 16.3<sup>43</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 6.1.a)<sup>44</sup> del Real Decreto 39/1997 se realice de forma conjunta por ambas empresas y se firme por el personal responsable de dicha investigación en ambas empresas –normalmente vinculado al modelo de organización preventiva adoptado por las empresas–.

Tal actuación conjunta, deviene como necesaria, por un lado, por la especial configuración de la relación laboral del trabajador al servicio de una empresa de trabajo temporal –la empresa que contrata y paga al trabajador es la obligada a elaborar dicho informe–, y por otro lado, por la esencia misma de la prestación de los servicios –la empresa titular del trabajador (la empresa de trabajo temporal) desconoce las condiciones materiales en las que el trabajador presta sus servicios y las circunstancias concretas que han podido materializarse en la producción del accidente o la enfermedad–. La concurrencia de ambos elementos y la necesaria integración de tales obligaciones y conocimientos y el mandato establecido para ambas empresas en los artículos 14.2<sup>45</sup> y 28.1<sup>46</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hacen ajustado a derecho tal planteamiento.

---

<sup>42</sup> “El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.”

<sup>43</sup> “Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”

<sup>44</sup> “(...) la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido. (...)”

<sup>45</sup> “En cumplimiento del deber de protección, 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, 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, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los

Es además obligación de la empresa de trabajo temporal, tal como se establece en el artículo 3.5 del Real Decreto 216/1999, acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador cedido “ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar”. Dicha documentación debe estar “igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal, y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma”.

## 5.2 Obligaciones de la empresa usuaria

Dado que la empresa usuaria es quien requiere un trabajador para un puesto de trabajo específico, trabajador al que va a ocupar y respecto del cual es “responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en lo relacionado con la protección de su seguridad y salud” (artículo 28.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 16.2 Ley 14/1994 y artículo 5 Real Decreto 216/1999), esta empresa es la que asume la mayor parte de los deberes de protección; no en vano, el artículo 15 de la Ley 14/1994 reitera lo dispuesto en el artículo 6.1<sup>47</sup> de la misma y en el artículo 20<sup>48</sup> del Estatuto de los Trabajadores, al señalar que “cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria (...) las facultades de dirección y control de la actividad

---

niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

<sup>46</sup> “Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.”

<sup>47</sup> “El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél”.

<sup>48</sup> Artículo 20 (dirección y control de la actividad laboral): “1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue; 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe; 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. (...)”

laboral serán ejercidas por aquella durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito”.

Para el cumplimiento de esta obligación, la empresa usuaria debe llevar a cabo la preceptiva evaluación de riesgos conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención, con carácter previo a la celebración de un contrato de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo (artículo 2.1 Real Decreto 216/1999).

En nuestro ordenamiento, la empresa usuaria tiene la obligación de informar –con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición y siendo el contenido de esta información<sup>49</sup> especificado en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999– a la empresa de trabajo temporal y ésta a los trabajadores cedidos antes de la adscripción:

- Las características propias del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar.
- Las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas.
- Los riesgos profesionales, tanto los de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador, como los específicos del puesto de trabajo a cubrir.
- Las medidas de prevención a adoptar en relación con los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, con inclusión de la referencia a los equipos de protección individual que haya de utilizar y que serán puestos a su disposición.
- Los datos acerca de la formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador.
- Las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad.

---

<sup>49</sup> Dichas informaciones “deberán incorporarse en todo caso al contrato de puesta a disposición” (artículo 2.3 RD 216/1999)

Por su parte, la empresa usuaria debe recabar información de la empresa de trabajo temporal de que el trabajador reúne condiciones de formación, información y aptitud (artículo 4.1 Real Decreto 216/1999)<sup>50</sup>. En cualquier caso, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de todas las obligaciones descritas (artículo 4.2 del Real Decreto 216/1999).

Respecto al deber de información a los trabajadores, en nuestro ordenamiento jurídico, el proceso de información indirecta a través de la empresa de trabajo temporal no exime a la empresa usuaria del deber de información directa (artículo 28.5 párrafo 1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)<sup>51</sup>.

No se trata, sin embargo de una mera repetición de información, sino que la información que ha de facilitar la empresa usuaria es más amplia de la facilitada por la empresa de trabajo temporal en la medida que, además de los riesgos generales y específicos y las medidas de prevención, formación y vigilancia de la salud, deberá incluir:

- La organización de la prevención en la empresa, con indicación nominativa de los responsables.
- Los trabajadores designados y/o el Servicio de Prevención.

---

<sup>50</sup> El artículo 4.1 del RD 216/1999 indica: "La empresa usuaria deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones: a) Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención; b) Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto, en los términos previstos en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo; c) Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a las que hace referencia el artículo 2 de este Real Decreto.

Igualmente, la empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia."

<sup>51</sup> "(...) la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo"

- Los representantes de los trabajadores con competencia en materia de prevención de riesgos laborales –que hará posible el ejercicio de su derecho a dirigirse a los mismos reconocido en el artículo 4.3 Real Decreto 216/1999–.
- De los riesgos derivados de concurrencia empresarial, así como de la información recibida de otras empresas, así como cuando proceda la información e instrucciones recibidas por el empresario titular del centro de trabajo.
- De los medios de coordinación establecidos, identificando al coordinador de actividades preventivas y/o recursos preventivo, en los casos que se haya designado.
- Situaciones de emergencia –derivada del artículo 20<sup>52</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia; cualquier otra normativa que afecte a la actividad de la empresa citando, a modo de ejemplo, Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (modificado por Real Decreto 948/2005)– y las medidas de prevención a adoptar.

La empresa usuaria debe informar, a los servicios de prevención, o en su caso a los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas, como a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores, de la incorporación de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y sobre la adscripción de estos trabajadores a puestos de trabajo concretos, los riesgos inherentes al puesto de trabajo y las medidas preventivas adoptadas al respecto y la información y formación recibidas por el trabajador (artículos 28.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 4.3 Real Decreto 216/1999). Esta obligación, que va más allá de la prevista respecto a los representantes de los trabajadores en la

---

<sup>52</sup> Artículo 20 de la Ley 31/1995: “El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. (...)”

Ley 14/1994 –reguladora de las empresas de trabajo temporal– (artículos 9 y 17)<sup>53</sup>, se encamina a que tales representaciones puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de la totalidad de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores cedidos ejercerán a través de ellos sus derechos en materia de seguridad y salud, accediendo a los mismos en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa usuaria (artículos 28.5 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; artículos 4.3 y 6.3 del Real Decreto 216/1999)<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> El artículo 9 Ley 14/1994 dice: “La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal”

El artículo 17.1 párrafo 2º de la Ley 14/1994 dice: “(...) Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas (...)”

<sup>54</sup> Artículo 4.3 “(...) El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos reconocidos en el presente Real Decreto y, en general, en el conjunto de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. (...)”

Artículo 6.3 “(...) los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria podrán dirigirse en todo momento a los trabajadores designados o a los servicios de prevención existentes en la empresa usuaria, en igualdad de condiciones que los restantes trabajadores de la misma. (...)”

## 6. RESPONSABILIDADES E INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Aunque en este apartado nos centraremos en las infracciones administrativas derivadas del incumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales, se cree conveniente –para dar una visión global de la materia– abordar por encima el sistema de responsabilidades existentes en este ámbito.

### 6.1. Introducción

El régimen de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales presenta dos características:

- Por un lado, su carácter plural que nos obliga de hasta cuatro tipos de responsabilidades: la responsabilidad administrativa, la responsabilidad penal, la responsabilidad civil y la responsabilidad de Seguridad Social. A éstas se les sumaría la responsabilidad laboral o disciplinaria<sup>55</sup> que es aquella que puede atribuirse a los trabajadores por parte de la dirección de la empresa o, en su caso, la Administración Pública en relación a sus subordinados, cuando éstos, en el marco de la relación laboral, incumplen sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- La segunda de las características presentes en el régimen de responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de riesgos laborales, hace referencia al hecho de que no es estrictamente necesaria la concurrencia de un daño para instar algún tipo de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales ya que, en ocasiones, ésta actúa ajena a la producción material de un daño como en el caso de la responsabilidad penal en lo que se refiere a los delitos de riesgo –recogidos en los artículos del 316 al 318 del Código Penal– o en el caso de la responsabilidad administrativa –regulada en los artículos 11, 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social–, donde se

---

<sup>55</sup> En este sentido, el artículo 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece: “El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. (...)”

En todo caso, deberá estarse a lo que, al respecto, se haya podido pactar en el convenio colectivo o en acuerdos internos y códigos de conducta existentes y aplicables en la empresa.



sanciona administrativamente el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta diversa naturaleza jurídica de las responsabilidades resulta crucial a la hora de determinar la compatibilidad de las mismas. Así, ante un mismo hecho, y debido a su distinto fundamento, se puede exigir al empresario, de forma simultánea, los diversos tipos previstos –responsabilidad administrativa, la responsabilidad civil y la responsabilidad de Seguridad Social– según los artículos 42.3<sup>56</sup> de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 123.3<sup>57</sup> de la Ley General de la Seguridad Social. Sin embargo existe una excepción, a tenor del principio “*non bis in ídem*”, con la responsabilidad penal y administrativa, siendo la segunda subsidiaria de la primera, aspecto que se consagra en el artículo 3.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece que “no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento”. En consecuencia, cuando la Administración aprecie infracciones que pudieran ser constitutivas de ilícito penal, “pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones” (artículo 3.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

## 6.2. Responsabilidad administrativa

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, recopila las eventuales responsabilidades administrativas de los agentes en materia de prevención incluyendo un reforzamiento –artículo 9.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, introducido mediante reforma introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales– de la potestad sancionadora de la Administración en esta materia, materializado en el Real

---

<sup>56</sup> Artículo 42.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”

<sup>57</sup> Artículo 123.3 del RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece: “La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.”

Decreto 689/2005, en el que se regula la actuación de los técnicos habilitados de las Comunidades Autónomas en materia de prevención de riesgos laborales.

Se trata de una responsabilidad económica y pública al ser ejercida por la Autoridad Laboral previa propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, bien por hechos y circunstancias constatados que revisten presunción de certeza (artículo 15 Real Decreto 928/1998, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal)<sup>58</sup> o, bien derivadas de actuaciones previas de técnicos habilitados que también revisten presunción de certeza (artículos 39.2 y 41 Real Decreto 928/1998, modificación introducida por el artículo 2 del Real Decreto 689/2005)<sup>59</sup>.

Conforme a las normas que la regulan<sup>60</sup>, la actuación sancionadora de la Administración en esta materia se ve definida por los siguientes principios:

- Principio de legalidad: las infracciones y sanciones tienen que estar recogidas en una norma con rango de ley, que debe ser anterior a la comisión de la infracción.
- Principio de irretroactividad: son de aplicación, únicamente, las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de producirse los hechos constitutivos de infracción.

---

<sup>58</sup> Artículo 15 Real Decreto 928/1998: "Las actas extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen naturaleza de documentos públicos. Las actas formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo anterior estarán dotadas de presunción de certeza de los hechos y circunstancias reflejados en la misma que hayan sido constatados por el funcionario actuante, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social"

<sup>59</sup> Artículo 39.2 Real Decreto 928/1998: "Cuando los técnicos habilitados referidos en el apartado anterior, como consecuencia de las actuaciones de comprobación, hubieran extendido un requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, y en posterior visita de comprobación se deduzca la existencia de infracción por incumplimiento del requerimiento previo, lo pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante informe, en el que se recogerán los hechos comprobados, a los efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, conforme a lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales";

Artículo 41 Real Decreto 928/1998: "Las actas de infracción formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo 40 tendrán presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en ellas que se correspondan con los que hayan sido constatados y reflejados en su informe por los funcionarios técnicos habilitados de las Administraciones públicas, salvo prueba en contrario, conforme a lo establecido en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 53.5 del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto."

<sup>60</sup> En concreto, según los principios de la potestad sancionadora, recogidos en el Capítulo Primero del Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

- Principio de tipicidad: las conductas constitutivas de infracción y merecedoras de sanción han de estar definidas en la ley, con una descripción clara y precisa de los elementos que la integran, debiendo clasificarse por su gravedad.
- Principio de culpabilidad: para la imposición de una sanción debe existir una conducta culpable –comportamiento contrario a Derecho– por parte del sujeto infractor.
- Principio de proporcionalidad: debe existir una correspondencia o proporción entre la infracción apreciada y la sanción impuesta.
- Principio non bis in ídem: No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento.

La aplicación de tales principios sobre el cuerpo de obligaciones y deberes preventivos, es lo que genera, en su caso la imposición de sanciones a los agentes incumplidores.

En el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000 –Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social– concreta los que “son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley” y, en entre otros sujetos, los siguientes:

- Empresarios en la relación de trabajo.
- Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.
- Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar

y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

Respecto a la Administración pública, es preciso constatar que el artículo 45.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, excluye de la misma del sistema sancionador – Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social– remitiéndose a un procedimiento que al efecto se establezca, produciéndose su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

Por lo que respecta al tipo de incumplimiento del que se puede derivar la responsabilidad administrativa, el artículo 5.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece que “son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley”.

El artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica las infracciones que pueden cometerse y que son sancionables administrativamente “como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.”

En la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se recogen en los artículos 11, 12 y 13, estableciéndose en el artículo 39.3<sup>61</sup> criterios específicos de graduación de las

---

<sup>61</sup> Artículo 39.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: “En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo; b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades; c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias; d) El número de trabajadores afectados; e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos; f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la

sanciones administrativas en esta materia y en el artículo 40.2<sup>62</sup> la cuantía de las mismas. En base a lo anterior, se tiene:

Calificación	Grado	Cuantía
Infracciones leves (art. 11)	Mínimo	de 40 a 405 euros
	Medio	de 406 a 815 euros
	Máximo	de 816 a 2.045 euros
Infracciones graves (art. 12)	Mínimo	de 2.046 a 8.195 euros
	Medio	de 8.196 a 20.490 euros
	Máximo	de 20.491 a 40.985 euros
Infracciones muy graves (art. 13)	Mínimo	de 40.986 a 163.955 euros
	Medio	de 163.956 a 409.890 euros
	Máximo	de 409.891 a 819.780 euros

Además de tratarse de una responsabilidad de carácter marcadamente empresarial, es importante reseñar el carácter solidario que la responsabilidad administrativa reviste para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo<sup>63</sup>.

Las sanciones previstas en esta materia no se limitan a la multa económica, sino que incluyen una serie de responsabilidades complementarias tales como:

- Limitación de la facultad de contratar con la Administración Pública –según lo establecido en el artículo 60.1.c) Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- Publicación de las infracciones muy graves –según lo establecido en el Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes; h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.”

<sup>62</sup> Conforme establece el número 2 del artículo único del R.D. 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

<sup>63</sup> Artículo 42.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en relación con el artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- La paralización de trabajos –tal como se establece en el artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Suspensión o cierre del centro de trabajo –tal como se establece en el artículo 53 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **6.3. Responsabilidad de seguridad social. Recargo de prestaciones**

Se trata de una responsabilidad de derecho público, cuya fuente se encuentra en el artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La responsabilidad del recargo de prestaciones es independiente y compatible con los demás ámbitos de responsabilidad que puedan derivarse del incumplimiento empresarial del deber objetivo de cuidado (artículo 123.3 de la Ley General de la Seguridad Social)<sup>64</sup>. Este extremo se deriva también del posterior artículo 42.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>65</sup>. Es decir, con independencia de que se reconozca el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, el empresario puede ser responsable tanto en el ámbito administrativo –sancionado por infracción de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social–, civil –indemnización por daños y perjuicios– como en la penal –sanción a quien intencionadamente o culposamente pudiera ser responsable de la ausencia de las medidas de seguridad determinantes del siniestro–.

El artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social establece que cuando ocurra un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que tenga como causa la falta de medidas de seguridad, se aplicará una sanción al empresario cuya cuantificación dependerá de la gravedad de los hechos y de la entidad de las lesiones padecidas por el empleado. De dicha disposición se deduce que la integración del supuesto de hecho de la norma exige la concurrencia de una serie de requisitos:

- Se exige la producción de un siniestro, sea accidente de trabajo, sea enfermedad profesional, que haya causado un daño por causa del que se haya reconocido una

---

<sup>64</sup> Artículo 123.3 de la Ley General de la Seguridad Social: “La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

<sup>65</sup> Artículo 42.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”

prestación de Seguridad Social<sup>66</sup>. Es decir, no basta con la producción de un daño, sino que es preciso que por causa del mismo se reconozca una prestación de Seguridad Social.

- Falta de adopción de las medidas de seguridad y salud laborales establecidas en la normativa. Lo que se imputa es el incumplimiento del deber objetivo de cuidado por parte del empresario, conforme a criterios ordinarios de normalidad para prevenir o evitar una situación de riesgo en la vida o integridad de los trabajadores.
- Relación de causalidad. El precepto legal exige un estricto nexo de causalidad entre la falta –general o específica– de las medidas de seguridad y salud laboral y generación del siniestro laboral. En este punto, no debe olvidarse que cuando la producción del evento acontece de forma fortuita, imprevista o imprevisible o por imprudencia temeraria estricta del trabajador, se rompe el nexo de causalidad necesario para que exista un incumplimiento causal determinante del siniestro profesional.
- Existencia de un perjuicio causado por el siniestro, porque sin él no se producirá la específica imputación de responsabilidad empresarial en los términos previstos en el artículo 123 –aunque faltando el resultado lesivo sí podrá ser valorada la conducta a efectos de otros sistemas sancionatorios de responsabilidad–.

Las características principales del recargo de prestaciones son:

- La cuantía del recargo, el artículo 123.1 de la Ley General de la Seguridad Social señala que oscilará entre un 30 y un 50 por ciento “según la gravedad de la falta”. Dicho artículo no contiene unos criterios de graduación precisos para la determinación de la cuantía porcentual del recargo, limitándose a indicar una directriz general que es la “gravedad de la falta”, lo que supone dejar un amplio margen de apreciación al órgano resolutor para la concreción del mismo.

---

<sup>66</sup> Cualquier prestación económica puede conllevar el reconocimiento del recargo, pues el artículo 123 habla de “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional.” La jurisprudencia del Tribunal Supremo (IV), de 20 de marzo y 11 de julio de 1997 y 14 de febrero de 2001, entre otras, con base al carácter sancionador del precepto, ha entendido que el recargo sólo se impone a las prestaciones básicas del sistema y no a las complementarias que tienen su origen en una mejora voluntaria de las mismas. Por ello, estarán comprendidas tanto aquellas prestaciones en el que el beneficiario es el perjudicado por el siniestro, como de la incapacidad temporal y la invalidez permanente, como aquellas otras en que los beneficiarios son sus causahabientes, supuesto de las prestaciones de viudedad, orfandad y a favor de otros familiares.

El importe del recargo lo fija el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) –en vía administrativa– a instancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, por norma general, da inicio al procedimiento para la imposición del recargo, no en vano, dentro de las medidas derivadas de la actividad inspectora a que hace referencia el artículo 7 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se incluye “instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene”, o los Juzgados de lo Social, en caso de existir una demanda judicial.

- Sujeto responsable del pago del recargo: el artículo 123.2 de la Ley General de la Seguridad Social atribuye la responsabilidad del pago del recargo directamente sobre el empresario infractor, señalando la nulidad de cualquier pacto o contrato que se realice para cubrir, compensar o transmitir esta responsabilidad.

Existen supuestos especiales en los que concurren una pluralidad de empresarios, lo que plantea la cuestión de determinar el sujeto responsable del pago del recargo. Nos referimos a las contratas y subcontratas y a la relación entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal.

En el supuesto de contratas y subcontratas de obras y servicios, la responsabilidad solidaria parece que se restringe al quedar condicionada a la concurrencia de una serie de requisitos: que las obras o servicios contratados correspondan a la propia actividad del empresario principal, que la infracción en materia de seguridad e higiene se haya producido en el centro de trabajo de la empresa principal y que la infracción se haya cometido durante la vigencia de la contrata. En definitiva, el fundamento de la responsabilidad solidaria está en que la inobservancia del deber de vigilancia de la empresa principal haya contribuido a la producción del daño.

En el caso de la empresas de trabajo temporal, “la empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social (...), en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene” (artículo 16.2 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal).



- Prohibición de aseguramiento del recargo: conforme al artículo 123.2 de la Ley General de la Seguridad Social, la responsabilidad en el pago del recargo no es asegurable, “siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla”.

#### 6.4. Responsabilidad penal

La responsabilidad penal que compagina entre sus objetivos: la represión de ciertas conductas delictivas vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo y, la voluntad de fomentar, a través de la vía coercitiva, es decir, bajo la amenaza de una pena, incluso, en algunos casos, privativa de libertad, la actividad preventiva, se encuentra regulada en el Código Penal

De esta manera, el Código Penal –Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal– dedica un título, el XV, a los denominados “delitos contra los derechos de los trabajadores” y habilita tres de sus artículos –del 316 al 318– a los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores. A dichos tipos delictivos habrá que adicionar, en caso de lesión, los delitos comunes de resultado –homicidio y lesiones imprudentes– desarrollados en los artículos 142 y 152 del Código Penal.

Tales vías de exigencia de responsabilidades son compatibles con las sanciones incoadas en el orden administrativo si bien, en dichos casos, se habrá de paralizar el expediente sancionador iniciado en aplicación de lo establecido en el artículo 52.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>67</sup>.

En lo que se refiere a los denominados delitos de riesgo recogidos en los artículos del 316 al 318 del Código Penal, la jurisprudencia los configuran de acuerdo a la siguiente estructura:

- Se trata de delitos penales “en blanco”, pues para ser aplicados requieren de la consideración de otras normas que hayan sido incumplidas por el sujeto infractor, en este caso la prevención de riesgos laborales.

---

<sup>67</sup> Artículo 52.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: “Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial”.

El peligro lo causa una conducta por omisión y, esa omisión debe ser “de los legalmente obligados”. La omisión perseguida es la no facilitación de los medios necesarios para ejecutar los trabajos en condiciones seguras. En este sentido, son recurrentes en la jurisprudencia actual las resoluciones que interpretan de manera amplia el concepto de “medios necesarios” incluyendo en el mismo todos los deberes preventivos que coadyuven a mejorar las condiciones de trabajo.

De acuerdo con ello, se consideran como tales desde una correcta evaluación de los riesgos y planificación de actividades preventivas a acometer, hasta la formación e información de los trabajadores sin obviar la comprobación de la eficacia de las medidas previstas o la vigilancia del cumplimiento de las mismas.

- Se trata de delitos de peligro concreto, de forma que basta con poner en peligro grave la salud, vida e integridad física de los trabajadores y no es preciso que dicho peligro se actualice en un accidente. Este peligro debe, además, tener su causa en la conducta por omisión del sujeto activo de manera que si existe peligro, pero éste es producto exclusivo de la conducta de los trabajadores al haber puesto los legalmente obligados los medios que exige la ley para combatir los riesgos, no podrá imputarse delito alguno a los mismos.
- En sus dos versiones, la dolosa del artículo 316<sup>68</sup> y la imprudente del artículo 317<sup>69</sup>, se exige no solo la infracción de la normativa preventiva sino que ésta guarde un adecuado nexo de causalidad con la puesta en grave peligro la vida, la salud y la integridad física, de manera que no basta con cualquier infracción administrativa para dar vida al tipo penal.

En cuanto a las penas previstas para los mismos, éstas se sitúan entre los 6 meses y 3 años de privación de libertad y multa de seis a doce meses para la versión dolosa del artículo 316, que exige el conocimiento previo por parte del sujeto infractor de la omisión producida y que ésta estaba creando peligro decidiendo, en todo caso, no actuar por priorizar otros intereses.

---

<sup>68</sup> Artículo 316 del Código Penal: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”

<sup>69</sup> Artículo 317 del Código Penal: “Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”

En cuanto a la modalidad del artículo 317, las penas se rebajan a entre tres y seis meses de prisión y de tres a seis meses de multa pues, en este caso, se estaría ante una situación generada por quien desconoce la existencia del riesgo, pero debería conocerla de haber aplicado la diligencia debida.

- Por último, es importante recalcar que las citadas responsabilidades penales se extienden, vía artículo 318 del Código Penal, a los administradores y/o encargados de servicio de las empresas incumplidoras de forma que éstos pueden llegar a responder de los posibles incumplimientos de sus técnicos, supervisores y mandos intermedios cuando se constate que la empresa no ha dispuesto de los procedimientos, de los recursos económicos o el personal competente necesarios para poner en práctica la acción preventiva de la empresa<sup>70</sup>.

Con carácter adicional, en aquellos supuestos en los que el peligro grave se actualice en lesiones para el trabajador, se considerará la aplicación de los denominados delitos de resultados (artículos 142 y 152 del Código Penal) que, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial, se caracterizan por la infracción de una norma de cuidado que, además de suponer una imprudencia por parte del sujeto infractor, guarda relación con el suceso acaecido.

A las penas de privación de libertad previstas para estos delitos comunes –que van del año a los cuatro años en el caso de homicidio imprudente y hasta los tres años en las lesiones imprudentes– se suma la pena de inhabilitación profesional<sup>71</sup> prevista para aquellos supuestos en los que la infracción cometida guarde relación con el *lex artis*<sup>72</sup> de la profesión.

---

<sup>70</sup> Entre otros, Auto de la Audiencia Provincial de Barcelona de 4 de febrero de 2002, en el que la cuestión se centra en si los miembros del Consejo de Administración de una promotora, propietaria de la edificación en la que falleció un trabajador al caerse del andamio cuando se encontraba realizando trabajos de pintura y a los que se les pide responsabilidad penal este hecho, deben facilitar personalmente los medios de protección colectiva e individual a los trabajadores que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad adecuadas, teniendo en cuenta que existía una persona expresamente designada por el empresario para estas labores. La Audiencia manifiesta en este caso que, cuando el artículo 316 del código, en relación con el 318, habla de todos los medios necesarios, lo hace en referencia a todo tipo de los mismos, tanto materiales como personales y por ello como los empresarios no adoptaron las medidas necesarias para la existencia de personas que velasen efectivamente por el cumplimiento de las medidas de seguridad, son responsables

<sup>71</sup> En este sentido el artículo 142.1 párrafo 4º –del Código Penal– indica que, “si el homicidio se hubiera cometido por imprudencia profesional, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años.”; y, el artículo 152.1 párrafo 4º –del Código Penal– indica que, “si las lesiones hubieran sido cometidas por imprudencia profesional, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de seis meses a cuatro años”

<sup>72</sup> Concepto *lex artis* como sinónimo de estándar correcto de funcionamiento profesional

Un último aspecto a considerar a este respecto, es el relacionado con la inaplicación en el derecho penal de la llamada “compensación de culpas” en aquellos accidentes y situaciones de riesgo en las que medie cierto grado de imprudencia del trabajador. De este modo, se consideran prácticamente unánimes las resoluciones judiciales<sup>73</sup> que se limitan, en su caso, a considerar la posible contribución causal del trabajador en el accidente en lo que se refiere a la eventual calificación de la imprudencia del sujeto infractor o en la determinación de la indemnización resultante de la responsabilidad penal.

## 6.5. Responsabilidad civil

Por su parte, la responsabilidad civil cuya finalidad es el resarcimiento patrimonial de los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia del sufrimiento de un siniestro laboral derivado de un incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, aunque aparece citada en el artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales junto a las otras responsabilidades derivadas de este supuesto, se rige por las normas fijadas en el Código Civil.

Cuando por incumplimiento de una obligación de naturaleza preventiva se deriven daños o perjuicios para un tercero, nace la obligación de resarcimiento de tales daños. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce explícitamente la existencia de tales obligaciones<sup>74</sup>, pero al igual que ocurre con las responsabilidades penales, la citada norma no contiene una regulación específica, por lo que es preciso acudir a su regulación en el Código Civil.

Este resarcimiento, de orden privado, de daños y perjuicios derivados de incumplimientos de obligaciones de naturaleza preventiva se ve complementado, en nuestro ordenamiento jurídico, por un sistema público de compensación económica para cubrir tanto el daño como la falta de ingresos de aquellos trabajadores que, como consecuencia de un accidente laboral o una enfermedad profesional, quedan en una situación de incapacidad. Estas prestaciones económicas están incluidas dentro de la

---

<sup>73</sup> Entre otras, Sentencias de la Audiencia Provincial de Castellón sec. 2a, de 20 de noviembre de 2000, de la Audiencia Provincial de Baleares, sec. 1a, de 17 de mayo de 2000. En la misma línea, la Sentencia de Tribunal Supremo de 5 de agosto de 2001 que concluye “en el mundo de las relaciones laborales rige el principio de la protección del trabajador frente a las propias imprudencias”

<sup>74</sup> Artículo 42.1 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales: “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”

acción protectora del régimen general así como de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

La responsabilidad civil se deriva directamente de los resultados lesivos que hayan podido producirse como consecuencia de la infracción preventivo-laboral y, como se ha comentado anteriormente, se exige con carácter adicional a las prestaciones obtenidas con objeto de cubrir la totalidad del daño emergente más el lucro cesante sufrido por el accidentado, en lo que se denomina *quantum indemnizatorio*.

Así mismo, y si bien la jurisdicción competente a estos efectos es la Social –Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social– la exigencia de dicha indemnización puede llevarse a cabo ante la Jurisdicción Penal, conjuntamente con la acción penal derivada de la infracción, en los casos en que se trata de depurar las responsabilidades en dicho ámbito<sup>75</sup>.

Como requisitos para apreciar la existencia de responsabilidad civil cuando sucede un accidente de trabajo se requiere:

- La existencia de un daño –entendiendo por daño un perjuicio e integrando dentro de la noción de daño tanto los daños patrimoniales (lucro cesante<sup>76</sup> y daño emergente<sup>77</sup>) como los daños extrapatrimoniales o morales– que deba ser objeto de resarcimiento.
- La acción u omisión consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario o agente implicado de sus obligaciones preventivas.
- La culpa o negligencia empresarial y la relación de causalidad, aun no directa, entre la conducta y el daño producido.

---

<sup>75</sup> El artículo 116.1 del Código Penal, así lo establece cuando dice “toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios (...)”. En este sentido, el Código Penal se encarga de regular dicha materia en los artículos 109 y siguientes, según los cuales “la ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados”. La responsabilidad establecida comprenderá la restitución, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales

<sup>76</sup> Entendiéndose como las ganancias o incrementos patrimoniales que se dejan de obtener como consecuencia del daño.

<sup>77</sup> Entendiéndose como disminución directa de patrimonio motivada por dicho daño.

La responsabilidad consistirá en satisfacer una indemnización de daños y perjuicios al perjudicado<sup>78</sup> que será fijada por los jueces con carácter discrecional. No obstante, para la determinación de la indemnización deberán detraerse o computarse las prestaciones reconocidas sobre la base de la normativa protectora de la Seguridad Social, en especial cuando se deba determinar el importe de la indemnización derivada de los perjuicios que afecten al ámbito profesional o laboral del accidentado.

Existen dos tipos de responsabilidades civiles exigibles en materia de prevención:

- Responsabilidad civil contractual: cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable de conformidad con el artículo 1101 del Código Civil: “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”.
- Responsabilidad civil extracontractual: responsabilidad prevista para quienes “por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia” (artículo 1902 del Código Civil), aunque el artículo 1903 del Código Civil establece que dicha responsabilidad sea exigible, “no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder”.

A todos ellos se les obliga a reponer el daño causado, incluyendo en dicho concepto tanto el daño emergente como el lucro cesante. Dado que la responsabilidad civil tiene carácter reparador e indemnizatorio, es posible exigirla únicamente a quien, incumpliendo sus obligaciones sobre la adopción de medidas de prevención, produce un daño lo que significa que, a diferencia del orden administrativo o penal, este tipo de responsabilidad exige la materialización del accidente contando, además, los agentes legalmente obligados con la obligación de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones (inversión de la carga de prueba)<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> Está legitimado para reclamar dicho resarcimiento, ya que es el directamente perjudicado por el incumplimiento o por la acción u omisión negligente del empresario. En caso de fallecimiento del trabajador, podrán reclamar dicho resarcimiento sus herederos

<sup>79</sup> El artículo 96.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, establece que “en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira”

En cuanto a los sujetos infractores en el orden civil, hay que señalar la diversidad de agentes sancionables según nos encontremos en la versión contractual o extracontractual de la correspondiente responsabilidad civil. Así, en el caso de los empresarios, éstos no responderán únicamente de las obligaciones incluidas en un contrato sino también de las prescripciones contenidas en normas generadoras de obligaciones –como puede ser la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención o el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción– ya que las obligaciones incluidas en este tipo de norma, lo mismo que las pactadas, se incorporan automáticamente al contrato concertado.

También cabe exigir responsabilidad civil de tipo extracontractual, por ejemplo, a otras personas que no sean empresarios, los cuales actúan por delegación o por encargo de éste (responsabilidad compartida o concurrente). En este caso, tendrá carácter solidario de forma que el tercero perjudicado podrá dirigirse, indistintamente, contra el trabajador, contra el empresario o contra ambos simultáneamente (artículo 1144 del Código Civil). Cuando existiera responsabilidad penal del trabajador, el empresario podría responder civilmente<sup>80</sup>, si bien con carácter subsidiario (en caso de insolvencia del trabajador).

Independientemente del tipo de responsabilidad civil exigido y de si tal exigencia se produce de manera directa o con carácter de responsabilidad civil subsidiaria de la penal, las indemnizaciones establecidas en este orden tienen carácter asegurable por lo que su impacto se ve, cuando menos, controlado en aquellos casos en los que los agentes presuntamente responsables cuenten con el correspondiente seguro de responsabilidad civil.

Igualmente, y a efectos de la fijación de la cuantía de la indemnización, es preciso destacar que en este tipo de responsabilidad si cabe, en su caso, la posible concurrencia de culpas entre empresario y trabajador que podría llegar a degradar dicha responsabilidad y que, con carácter general, no podrá detraerse de la cuantía de la indemnización por responsabilidad civil la cuantía correspondiente al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en el trabajo.

Por último, se debe tener en cuenta que, de iniciarse un procedimiento penal derivado de un accidente mortal o con resultado de lesiones, el hecho de proceder a la

---

<sup>80</sup> Según se indica en el artículo 120.4 del Código Penal, son también responsable civilmente “las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios”

indemnización civil de la víctima con antelación a la celebración del juicio que tenga lugar en el marco de dicho procedimiento penal, puede implicar, conforme a lo dispuesto en el artículo 21.5 del Código Penal<sup>81</sup>, una circunstancia atenuante de la eventual condena penal que pudiera ser impuesta.

## **6.6. Infracciones administrativas en materia de coordinación de actividades empresariales**

En los siguientes apartados examinaremos las infracciones en las que se pueden incurrir en los diferentes supuestos de concurrencia estudiados, así como el caso de las obras de construcción que da lugar a obligaciones específicas de algunos sujetos concurrentes y, por último, el derivado de la descentralización mediante el uso de empresas de trabajo temporal.

### **6.6.1. Infracciones derivadas de la concurrencia de empresas sin titular ni principal**

En lo referente a las infracciones por incumplimiento del deber de cooperación y coordinación, el artículo 12.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como falta grave: “No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.”

Tendrían aquí cabida la falta de información recíproca en los términos fijados reglamentariamente (información suficiente, antes del inicio de las actividades, si hay cambio de actividades, o una situación de emergencia o un accidente de trabajo), o no establecer medios de coordinación en función de la peligrosidad o duración de las actividades y número de trabajadores.

Esa misma conducta puede suponer un cambio en la calificación de la infracción, conforme al artículo 13.7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que tipifica como infracción muy grave: “No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de

---

<sup>81</sup> Dicho artículo recoge como circunstancia atenuante: “La de haber procedido el culpable a reparar el daño ocasionado a la víctima, o disminuir sus efectos, en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad a la celebración del acto del juicio oral”



riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

Existen otros incumplimientos de las obligaciones establecidas para las empresas concurrentes que tienen acogida en otros preceptos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que los tipifica como infracciones graves:

- No informar a los trabajadores de los riesgos, medidas preventivas y medios de coordinación. El artículo 12.8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: “El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.
- No tener en cuenta en la evaluación de riesgos y planificación actividad preventiva la información recibida. El artículo 12.1.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: “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”.
- Falta de presencia en el centro de recursos preventivos por haberse acordado como medio de coordinación. El artículo 12.15.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: “La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia”.

Si se trata de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales se tipifica como infracción muy grave, tal como establece el artículo 13.8.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## 6.6.2. Infracciones derivadas de la concurrencia de empresas cuando existe un titular del centro de trabajo

En lo referente a las infracciones por incumplimiento –por parte del empresario titular del centro de trabajo– del deber de cooperación y coordinación, el artículo 12.14 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como falta grave: “No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

En este tipo tendrían cabida, entre otros, los siguientes incumplimientos de las obligaciones:

- No informar a los empresarios concurrentes de: riesgos, medidas de prevención y de emergencia.
- No dar información: suficiente, adecuada, antes inicio actividad, cuando se producen cambios en riesgos, por escrito en caso de riesgos graves y muy graves.
- No tomar la iniciativa para que empresarios concurrentes acuerden el establecimiento de medios de coordinación.

Esa misma conducta puede suponer un cambio en la calificación de la infracción, conforme al artículo 13.8.a) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que tipifica como infracción muy grave: “No adoptar (...) el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

El empresario titular del centro de trabajo puede incurrir en otros incumplimientos que tienen acogida en otros preceptos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que los tipifica como infracciones graves:

- Falta de información a los trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales (artículo 12.8 la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- No tener en cuenta la información recibida por las empresas concurrentes en la evaluación de riesgos y planificación actividad preventiva (artículo 12.1.b) la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- Falta de presencia en el centro de recursos preventivos por haberse acordado como medio de coordinación (artículo 12.15.b) la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Si se trata de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales se tipifica como infracción muy grave, tal como establece el artículo 13.8.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### **6.6.3. Infracciones derivadas de la concurrencia de empresas cuando existe un empresario principal**

En lo referente a las infracciones por incumplimiento –por parte del empresario principal– del deber de cooperación y coordinación, el artículo 12.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como falta grave: “No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.”

Los principales incumplimientos que tienen cabida en dicho tipo son los siguientes:

- De las obligaciones correspondientes a cualquier empresario y empresario titular.
- No vigilar cumplimiento normativa de prevención de riesgos laborales por las empresas contratistas y subcontratistas.
- No exigir a las empresas contratistas o subcontratistas que le acrediten que han realizado la evaluación de riesgos.
- No exigir a contratistas o subcontratistas que le acrediten que han dado formación e información a sus trabajadores sobre los riesgos del centro de trabajo.

- No comprobar que los contratistas o subcontratistas han establecido los medios de coordinación entre ellos.
- No tomar la iniciativa, en defecto de empresario titular, para el establecimiento de los medios de coordinación necesarios.

Esa misma conducta puede suponer un cambio en la calificación de la infracción, conforme al artículo 13.7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que tipifica como infracción muy grave: “No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

Puede incurrir en otros incumplimientos, nombrándose por su especial relevancia la falta de presencia en el centro de recursos preventivos por haberse acordado como medio de coordinación, hecho calificado como falta grave conforme al artículo 12.15.b) la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Si se trata de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales se tipifica como infracción muy grave, tal como establece el artículo 13.8.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Además de la responsabilidad propia derivada de incumplimientos, puede incurrirse en una responsabilidad solidaria con otras empresas, de conformidad al artículo 42.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece que “la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal”.

Por otra parte, las empresas que incumplan sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales y como consecuencia de ello uno de sus trabajadores sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, puede ser responsable también del recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social a las que tenga derecho dicho trabajador, si existe una relación causa efecto entre dicho

accidente y el incumplimiento (artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

En el supuesto de contratas y subcontratas de obras y servicios, la responsabilidad solidaria parece que se restringe al quedar condicionada a la concurrencia de una serie de requisitos: que las obras o servicios contratados correspondan a la propia actividad del empresario principal, que la infracción en materia de seguridad e higiene se haya producido en el centro de trabajo de la empresa principal y que la infracción se haya cometido durante la vigencia de la contrata. En definitiva, el fundamento de la responsabilidad solidaria está en que la inobservancia del deber de vigilancia de la empresa principal haya contribuido a la producción del daño.

El empresario principal tiene una responsabilidad en materia de seguridad social y salarial, de conformidad a los artículos 42.1<sup>82</sup> y 42.2<sup>83</sup> del Estatuto de los Trabajadores.

Así, el empresario principal deberá comprobar que los contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, para lo cual recabará de la Tesorería General de la Seguridad Social certificado negativo de descubierto, la cual tendrá que expedirlo en el plazo de 30 días, pasados los cuales la empresa queda exonerada de responsabilidad.

Así, el empresario principal, durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

---

<sup>82</sup> Artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores: "Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante"

<sup>83</sup> Artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores: "El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial"

El empresario principal, durante el año siguiente a la terminación del encargo, responderá solidariamente de las obligaciones salariales contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores.

#### **6.6.4. Infracciones en el caso de contratistas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal**

Las posibles responsabilidades derivadas del incumplimiento de la obligación de información se recogen en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en la forma siguiente:

- Según el artículo 12.13, se considera infracción grave: “No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales”.
- La falta de información es considerada por el artículo 12.8 –“El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables (...)”– como infracción grave, aunque en supuestos de riesgo grave e inminente puede ser considerada como muy grave, según el artículo 13.10 –“No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”–.

#### **6.6.5. Infracciones trabajadores autónomos concurrentes**

Los trabajadores autónomos devienen en sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones preventivas<sup>84</sup>. Las responsabilidades derivadas del incumplimiento de estas obligaciones se recogen en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en los artículos siguientes:

---

<sup>84</sup> El artículo 2.8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece los sujetos responsables de la infracción, indicando: “Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

- El artículo 12.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como falta grave: “No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo (...) las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.”
- Por otro lado, el Art. 13.7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como infracción muy grave: “No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

#### **6.6.6. Infracciones en concurrencia de empresas en las obras de construcción**

En el caso de actividades concurrentes en las obras de construcción, se han de tener en cuenta infracciones específicas referidas al promotor y a las empresas contratistas.

En cuanto al promotor, se califican como falta grave las conductas recogidas en el artículo 12.24 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

- No designar coordinador de seguridad y salud cuando sea preceptivo.
- Cuando sea preceptivo, incumplir la obligación de elaborar el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, o cuando dichos estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.
- No garantizar la información e instrucciones a los empresarios de la obra sobre: los riesgos de la misma, y las medidas de protección, prevención y emergencia que se deben adoptar.
- No cumplir los coordinadores de seguridad y salud sus obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.
- No cumplir los coordinadores de seguridad y salud otras obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando tales incumplimientos

tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

Por otro lado, el artículo 13.8.a) Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como infracción muy grave: “No adoptar el promotor (...) las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

Por lo que se refiere a las empresas contratistas, se califican como falta grave las conductas recogidas en el artículo 12.23 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

- Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
- Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por último hay que referirse a las infracciones por incumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Por lo que se refiere al promotor, se considera como infracción grave, por el artículo 12.29 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, “permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma”. Conforme al artículo 13.17 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, dicha infracción se considera muy grave, “cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción”.



En cuanto a los contratistas, conforme a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran como infracciones graves:

- Permitir que en el ámbito de ejecución de su contrato intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurren las causas previstas en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 12.28.b)).
- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de recursos humanos en su nivel directivo y productivo que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales (artículo 12.28.c)).
- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de organización preventiva adecuada (artículo 12.28.c)).
- Incumplimiento del deber de inscribirse en el registro de empresas acreditadas (artículo 12.28.c)).
- Incumplimiento del deber de verificar dicha acreditación –recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria y que dispone de una organización preventiva– y registro por los subcontratistas con los que contrate (artículo 12.28.c)).
- No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente (artículo 12.28.a)).

Conforme a los artículos 13.16.a) y 13.16.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las anteriores infracciones se consideran muy graves, “cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción”.

En cuanto a los subcontratistas, conforme a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran como infracciones graves:

- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de recursos humanos en su nivel directivo y productivo con formación necesaria en prevención de riesgos laborales (artículo 12.27.a)).

- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de organización preventiva adecuada (artículo 12.27.a)).
- Incumplimiento del deber de inscribirse en el registro de empresas acreditadas (artículo 12.27.a)).
- Incumplimiento del deber de verificar dicha acreditación –recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria y que dispone de una organización preventiva– y registro por los subcontratistas con los que contrate (artículo 12.27.a)).
- Contratar con otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles máximos de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa (artículo 12.27.c)).
- Permitir en el ámbito de ejecución de su subcontrato que otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran las causas que lo justifican (artículo 12.27.c)).

Conforme a los artículos 13.15.a) y 13.15.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las anteriores infracciones se consideran muy graves, “cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción”.

También se considera infracción muy grave el falseamiento en los datos comunicados al contratista o subcontratista comitente que dé lugar al incumplimiento del régimen de subcontratación o los requisitos legalmente establecidos para desarrollar actividades de construcción (artículo 13.15.c)).

Dentro del ámbito de aplicación de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, en su artículo 7 se determina la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos –vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley, en particular, en lo que se refiere a las obligaciones de acreditación y registro reguladas en el artículo 4.2 y al régimen de la subcontratación que se regula en el artículo 5– y del correspondiente contratista respecto de las obligaciones laborales –y no meramente salariales como establece el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores– y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del

incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato, cualquiera que fuera la actividad de dichas empresas.

Dicho artículo, también se establece que esa responsabilidad es sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, y también se señala en el artículo 7.3 de la Ley 32/2006 que, en todo caso, será exigible la responsabilidad establecida en el artículo 43<sup>85</sup> del Estatuto de los Trabajadores cuando se den los supuestos previstos en el mismo

### **6.6.7. Infracciones en la relación contractual entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria**

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge las infracciones en las que pueden incurrir las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias, en los artículos 18 y 19 respectivamente, recogándose a continuación las consideradas más relevantes en dicha relación contractual.

En cuanto a las empresas de trabajo temporal, se consideran como infracciones graves:

- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos (artículo 18.2.c)).

Conforme al artículo 18.3.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la anterior infracción se considera muy grave, cuando se formalice “contratos de

---

<sup>85</sup> Artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores:

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.
2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.
3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal

puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente”.

En cuanto a las empresas usuarias, se consideran como infracciones graves:

- Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar (artículo 19.2.f)).
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos (artículo 19.2.b)).

Conforme al artículo 19.3.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la anterior infracción se considera muy grave, cuando se formalice “contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias”.

Respecto a la responsabilidad en el recargo de prestaciones, “la empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social (...), en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene” (artículo 16.2 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal).

## 7. SENTENCIAS RELACIONADAS CON LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

### Concepto de propia actividad

**STS UD 20 de julio de 2005:** “La noción de "propia actividad" ha sido ya precisada por la doctrina de la Sala en las sentencias de 18 de enero de 1995 (RJ 1995, 514), 24 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 10034) y 22 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 510) en el sentido de que lo que determina que una actividad sea "propia" de la empresa es su condición de inherente a su ciclo productivo. En este sentido la sentencia de 24 de noviembre de 1998 señala que en principio caben dos interpretaciones de este concepto: a) la que entiende que propia actividad es la "actividad indispensable", de suerte que integrarán el concepto, además de las que constituyen el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo; y b) la que únicamente integra en el concepto las actividades inherentes, de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán "propia actividad" de ella. En el primer caso, se incluyen como propias las tareas complementarias. En el segundo, estas labores no "nucleares" quedan excluidas del concepto y, en consecuencia de la regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, como precisa la sentencia citada, recogiendo la doctrina de la sentencia de 18 enero 1995, "si se exige que las obras y servicios que se contratan o subcontratan deben corresponder a la propia actividad empresarial del comitente, es porque el legislador está pensando en una limitación razonable que excluya una interpretación favorable a cualquier clase de actividad empresarial". Es obvio que la primera de las interpretaciones posibles anula el efecto del mandato del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que no puede tener otra finalidad que reducir los supuestos de responsabilidad del empresario comitente y, por ello, se concluye que "ha de acogerse la interpretación que entiende que propia actividad de la empresa es la que engloba las obras y servicios nucleares de la comitente".”

**STS UD 11 de mayo de 2005:** “«para delimitar lo que ha de entenderse por propia actividad de la empresa, la doctrina mayoritaria entiende que son las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma, esto es, las que forman parte de las actividades principales de la empresa», y que «también la doctrina señala que nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial». Tal doctrina ha sido seguida luego

en sentencias de 24 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 10034) (rec. núm. 517/1998) y de 22 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 510) (rec. núm. 3904/2001)”

**STSJ Cataluña de 7 noviembre 2006 (JUR 2006/140132):** “La cuestión jurídica que aquí se plantea tiene en síntesis dos vertientes: a. En primer lugar, si la actividad de limpieza puede considerarse englobada dentro de la propia actividad de prestación del ICS, dado que si ello no fuera así no cabría entrar sobre la aplicación de la normativa que integra la segunda cuestión. Y a este respecto esta Sala entiende con la Administración demandada que los servicios de limpieza de los lugares donde se prestan servicios de asistencia sanitaria son responsabilidad de quien da estos servicios sanitarios, que puede realizar por su propio personal o contratando el servicio a una empresa especializada. En este sentido no resulta posible deslindar el servicio de asistencia sanitaria con el necesario entorno higiénico en que se presta, lo que convierte a esta actividad si no en inherente al fin si en indispensable para conseguirlo o en otras palabras en complementaria absolutamente esencial para el desarrollo de la principal.”

#### La propia actividad en el ámbito de la construcción

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 13 de diciembre de 2007 (AS 2008\750):** “...mucho se ha discutido sobre el carácter de las empresas Promotoras inmobiliarias en relación con sus posibles obligaciones respecto a la salud laboral y prevención de riesgos de aquellos trabajadores que prestan servicios en las obras de su propiedad. El tema ha quedado centrado en si la actividad de construcción debe o no entenderse incluida en el concepto de “propia actividad” del artículo 24.3 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre 1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales (...) En nuestro ordenamiento la Ley 38/1999 (RCL 1999, 2799), de ordenación de la edificación, distingue en el marco de esta actividad varios agentes, entre los que se encuentran el promotor y el constructor. (...) De esta regulación se desprende que, aunque insertas en el mismo sector de la edificación, las actividades empresariales de los promotores y de los constructores son distintas. El promotor desarrolla una serie de acciones de iniciativa, coordinación y financiación de los proyectos de edificación que tienen carácter básicamente administrativo y comercial, mientras que la labor del constructor es fundamentalmente física y productiva. Se trata, por tanto, de actividades empresariales que son en sí mismas diferentes, aunque entre ellas pueda existir una conexión o dependencia funcional y en este sentido la actividad de construcción no es una actividad “inherente” al ciclo productivo de la actividad inmobiliaria”.

### Concepto de lugar de trabajo / centro de trabajo

**STS UD de 26 de mayo de 2005:** La doctrina científica y la jurisprudencia (por todas, la sentencia de esta Sala de 22/11/2002 [RJ 2003, 510] Recurso 3904/2001) vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) no resulta aplicable a los efectos previstos en las normas ahora examinadas, sino que la referencia legal equivale más bien a la expresión «lugar de trabajo», lo que aplicado al caso que aquí se resuelve significa que si la empresa que ahora rechaza su responsabilidad se ha adjudicado una obra para su ejecución, y decide libremente subcontratarla a otra empresa de su misma actividad, lo que ocurra en ese lugar de trabajo no le es en absoluto ajeno, sino que forma parte de las responsabilidades de ejecución que ha de asumir, lo mismo que los beneficios, con la contrata, de forma que su responsabilidad deriva de la falta de información control que le era exigible en relación con los trabajadores de la empresa subcontratista en relación con una obra de la que era adjudicatario.

**STS UD de 11 de mayo de 2005:** “...ha de concluirse que la instalación en donde se produjo el accidente laboral puede equipararse a lo que es un centro de trabajo. A tal conclusión no obsta el que tal instalación esté en el campo y al aire libre, pues se trata del área geográfica de la propia actividad de la empresa, en donde se hallan los materiales (postes, conductores, cables) que son de su propiedad o están a su disposición, mediante los cuales realiza aquélla y cuya conservación y mantenimiento le corresponde (sentencias de 18 de abril de 1992 [RJ 1992, 4849], rec. núm. 1178/1991, y 22 de noviembre de 2002 [RJ 2003, 510], rec. núm. 3904/2001). En este sentido es oportuno recordar que el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, define el centro de trabajo en el art. 2.a) como «cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo»; se trata, ciertamente, de una disposición que no es aplicable al caso de autos, por razón de su vigencia posterior a la ocurrencia de los hechos, pero que es orientativa en la medida en que ratifica sustancialmente el criterio jurisprudencial expresado.

**STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de diciembre de 2007 (RJ 2008\200):** “La Sentencia de 5 mayo 1999 (Recurso 3656/1997 [RJ 1999, 4705]) recordaba que “lo decisivo, como ocurre también en otros supuestos como en el caso de la empresa usuaria en el trabajo temporal, es el hecho de que “el trabajo se desarrolle en muchos casos bajo el control y la inspección de la empresa principal, o en relación con lugares,

centros de trabajo, dependencias o instalaciones de ésta, y que además los frutos y consecuencias de ese trabajo repercuten en ella, produciéndose así una peculiar situación en la que participan los empleados del contratista, éste y también la empresa principal, situación en la que concurren conexiones e interferencias mutuas entre estas tres partes que en ella se encuadran”. La de 26 de mayo 2005 (Recurso 3726/2004 [RJ 2005, 9702]), señalaba que “la doctrina científica y la jurisprudencia (por todas, la sentencia de esta Sala de 22/11/2002 (Recurso 3904/2001 [RJ 2003, 510]) vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) no resulta aplicable a los efectos previstos en las normas ahora examinadas, sino que la referencia legal equivale más bien a la expresión «lugar de trabajo»... (...) Doctrina la expuesta aplicable al tema hoy discutido y que viene avalada por lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 enero (RCL 2004, 261 y 623) que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8-11-1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, al señalar en su art. 2 que a los efectos de lo establecido en ese Real Decreto, se entenderá por centro de trabajo, cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.”

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 25 de julio de 2007 (AS 2008\468):** “Para que opere la responsabilidad de la empresa principal no es necesario la coincidencia en un mismo lugar de trabajo de trabajadores pertenecientes a varias empresas, pues no es ésta la premisa de la que parte nuestro ordenamiento jurídico, sino que, por el contrario, se exige que la obra contratada se desarrolle en el centro de trabajo de la empresa principal; este concepto –el de centro de trabajo–, que aparece definido en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, no puede coincidir con el de lugar de trabajo, que indica el sitio o lugar donde se trabaja, siendo aquel concepto mucho más extenso, aludiendo a una unidad técnica productiva y dotada de autonomía organizativa dentro de la actividad empresarial.”

#### Responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral

**STS UD de 11 de mayo de 2005:** “...son dos los puntos o extremos cuyo examen ha de afrontarse necesariamente: a) en primer lugar, si las obras o servicios contratados responden a la propia actividad de la empresa principal o comitente (Unión Fenosa Distribución S.A); y b) en segundo lugar, si dichas obras y servicios «concretamente la actividad que se estaba realizando cuando se produjo el accidente– se llevaban a cabo en centro de trabajo de esta empresa principal. Tales son las exigencias contenidas en



los transcritos preceptos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) para que pueda examinarse si dicha empresa, ahora recurrente, debe responder solidariamente en los términos establecidos por la sentencia recurrida.” (...) “No se trata de la exigencia de un control máximo y continuado –que, ciertamente, podría hacer ineficaz esta modalidad productiva–, pero sí de un control efectivo, que no puede afirmarse se haya producido en el presente caso, visto que no consta que la empresa recurrente hubiera realizado inspección alguna de la actividad que la contratista realizaba en el municipio en donde ocurrieron los hechos, ni tampoco consta que los controles efectuados en otros municipios, en relación con la misma empresa contratista, hubieran recaído sobre actividades semejantes a la que se estaba efectuando cuando se produjo el accidente. De ello deriva la responsabilidad de la empresa principal ya que, como dijimos en la sentencia de 5 de mayo de 1999 (RJ 1999, 4705) (rec. núm. 3656/1997) «es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad.»”

**STS UD de 26 de mayo de 2005:** “Siguiendo las orientaciones contenidas en nuestra sentencia de 18 de abril de 1992 (RJ 1992, 4849), recordada en la más reciente de 16 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9320) (Recurso 136/1997) el substrato fáctico y legal en este tipo de situaciones viene dado por el hecho de que el trabajo en cuyo desarrollo se produce el accidente, tiene o debe tener lugar bajo el control y la inspección de la empresa principal o de la contratista –en caso de subcontrata– o en relación con lugares, centros de trabajo, dependencias o instalaciones de éstas, y que además los frutos y consecuencias de ese trabajo repercuten en ellas, produciéndose así una peculiar situación en la que participan los empleados de las distintas empresas implicadas en la cadena de contrata, situación en la que concurren conexiones e interferencias mutuas entre estas tres partes que en ella se encuadran y si es así – continúa diciendo la sentencia de 18 de abril de 1992– «es perfectamente posible que una actuación negligente o incorrecta del empresario principal cause daños o perjuicios al empleado de la contrata, e incluso que esa actuación sea la causa determinante del accidente laboral sufrido por éste. Es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control»”

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de diciembre de 2007 (AS 2008\736):** “El motivo del recurso no puede ser aceptado teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24.2 de la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), que regula la coordinación de actividades empresariales (...) El hecho de que la empresa recurrente y la contratista tengan o no la misma actividad productiva, no excluye la responsabilidad de la recurrente, ya que se admite la imposición del recargo al empresario principal que infringe normas de seguridad laboral relevantes en la producción del accidente, pues lo determinante no es que la actividad de las empresas sea la misma, sino que el accidente se haya producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad.” (FJ 6º).

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 de mayo de 2007 (AS 2007\2481):** “Acreditado según el incombustible relato de hechos probados de la sentencia que el accidente se produjo en el lugar de trabajo en el que se realizaban las obras objeto de subcontratación, lo que ocurre en dicho lugar no es ajeno en absoluto a la responsabilidad de la empresa principal o contratista, sino que forma parte de las responsabilidades de ejecución que ha de asumir según la prescripción establecida en el artículo 24.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales que establece que en dicho supuesto la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. No se trata de la exigencia de un control máximo y continuado que, ciertamente, podría hacer ineficaz dicha modalidad productiva, pero sí de un control efectivo, que no puede afirmarse se haya producido en el presente caso... (...) De ello, se deriva la responsabilidad de la empresa principal por cuanto que, “es el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad”. (Sentencia del Tribunal Supremo de 05.05.99 [RJ 1999, 4705]).” (FJ 3º).

#### Contratas y subcontratas de obra o servicio ficticias. Cesión de trabajadores

**STS UD de 11 de mayo de 2005:** “Dijimos en nuestra sentencia de 30 de mayo de 2002 (rec. núm. 1945/2001 [RJ 2002, 7567]), recogiendo doctrina consolidada de esta Sala de lo Social, que «la línea divisoria entre los supuestos de subcontratación lícita y de pseudocontrata o cesión ilegal de trabajadores bajo falsa apariencia de contrata de obras o servicios ha de ser trazada de acuerdo con la doctrina del empresario efectivo (STS 11-7-86 [RJ 1986, 4026], 17-7-93 [RJ 1993, 5688], 11-10-93 [RJ 1993, 7586], 18-3-94 [RJ 1994, 2548] y 12-12-97 [RJ 1997, 9315], entre otras), debiendo ponderarse el

desempeño de la posición empresarial no de manera general sino en relación al trabajador concreto que la solicita (STS 12-9-98 [RJ 1998, 6875] y 19-1-94 [RJ 1994, 352])). Por ello, decíamos en dicha sentencia, «es necesario en cada litigio considerar con detenimiento, a la vista de los hechos probados, las circunstancias concretas que rodean la prestación de servicios del trabajador, las relaciones efectivamente establecidas entre el mismo y las empresas que figuran como comitente y contratista, y los derechos y obligaciones del nexo contractual existente entre estas últimas».

**STS UD de 25 de mayo de 2004:** “...que mientras en el caso de la recurrida quedó probado que la empresa contratada se limitó a ceder a la principal unos trabajadores para que estos llevaran a cabo sus servicios en aquélla sin ninguna implicación por su parte en el control de su actividad, en el caso de la sentencia de contraste la empresa contratada siguió controlando y dirigiendo el trabajo de sus empleados mientras estos llevaban a cabo su actividad en los locales de la principal. Esta diferencia en las situaciones enjuiciadas por una y otra resolución constituye justificación suficiente para que en la primera se llegara a la conclusión de que se había producido una cesión ilegal de trabajadores de las sancionadas en el art. 43 del Estatuto (RCL 1995, 997), mientras que en la segunda se optara por aceptar la realidad de una contrata mercantil válidamente celebrada entre dos empresas, no incardinable en el supuesto de cesión”

**STS UD de 3 de octubre de 2005:** “La doctrina de la Sala sobre este precepto ya ha sido unificada por numerosas sentencias, entre las que pueden citarse las de 14 de enero de 1994 (RJ 1994, 352), 12 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9315), 14 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 582), 17 de enero de 2002 (RJ 2002, 2755) y 16 de junio de 2003 (RJ 2003, 7092). En estas sentencias se establece que «el problema más importante de delimitación del supuesto del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores se produce en relación con las contratas, cuya licitud reconoce el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la contrata se concreta en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal o arrendataria, no es fácil diferenciarla de la cesión, lo que se agrava porque en la práctica se recurre a las contratas como medio formal de articular el acuerdo interpositorio de facilitación de trabajadores entre el cedente y el cesionario y es difícil reconocer en las circunstancias de cada caso el límite entre un mero suministro de trabajadores y una descentralización productiva lícita». Por ello, la doctrina judicial ha recurrido a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos: la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios (sentencia de 7 de marzo de 1988 [RJ 1988, 1863]); el ejercicio de los poderes

empresariales (sentencias de 12 de septiembre de 1988 [RJ 1988, 6877], 16 de febrero de 1989 [RJ 1989, 874], 17 de enero de 1991 [RJ 1991, 58] y 19 de enero de 1994 [RJ 1994, 352]) y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva..). A este último criterio se refiere también la citada sentencia de 17 de enero de 1991 cuando aprecia la concurrencia de la contrata cuando «la empresa contratista ejerce actividad empresarial propia y cuenta, por tanto, con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estables», aparte de «mantener a los trabajadores de su plantilla dentro del ámbito de su poder de dirección» y, en sentido similar, se pronuncia la sentencia de 11 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7586) que se refiere a la mera apariencia o ficción de empresa como «característica del supuesto de cesión ilegal». Pero esto no significa que sólo en el caso de empresas aparentes, sin patrimonio ni estructura productiva relevantes, pueda darse la cesión. Como fenómeno interpositorio de carácter jurídico, la cesión puede actuar completamente al margen de la realidad o solvencia de las empresas, aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de esa realidad empresarial. Así la sentencia de 16 de febrero de 1989 (RJ 1989, 874) estableció que la cesión puede tener lugar «aun tratándose de dos empresas reales si el trabajador de la una trabaja permanentemente para la otra y bajo las órdenes de ésta» y la sentencia de 19 de enero de 1994 (RJ 1994, 352) establece que, aunque se ha acreditado que la empresa que facilita personal a otra tiene una actividad y una organización propias, lo relevante a efectos de la cesión consiste en que esa organización «no se ha puesto en juego», limitándose su actividad al «suministro de la mano de obra o fuerza de trabajo» a la empresa arrendataria. El mismo criterio se reitera en la sentencia de 12 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9315) (rec. 1281/1997). De ahí que la actuación empresarial en el marco de la contrata, es, por tanto, un elemento clave de calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión que aquél no es más que un delegado de la empresa principal. Esto es lo que sucedió en el caso de los locutorios telefónicos de acuerdo con el criterio aplicado por las sentencias de 17 de julio de 1993 (RJ 1993, 5688) (rec. 1712/1992) y 15 de noviembre de 1993 (RJ 1993, 8693) (rec. 1294/1992) que llegaron a la conclusión de que, aunque el titular de la concesión del locutorio desempeñase funciones de dirección y organización del trabajo, lo hacía completamente al margen de una organización empresarial propia, pues tanto las instalaciones, como los medios de producción y las relaciones comerciales con los clientes quedaban en el ámbito de la principal hasta el punto de que, incluso, la relación del contratista encargado del locutorio con aquélla se ha calificado como laboral (sentencias de 31 de octubre de 1996 [RJ 1996, 8186], rec. 908/1996 y 20 de julio de 1999 [RJ 1999, 6839], rec.

4040/1998) y el mismo criterio aplican las sentencias de 14 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 582), 17 de enero de 2002 (RJ 2002, 3755) y 16 de junio de 2003 (RJ 2003, 7092). Esta última valora también la forma de retribución del contratista cuando ésta pone de manifiesto que el factor decisivo para su fijación es el coste del personal.”

### Concepto de coordinación y vigilancia

**STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Contencioso Administrativo), de 10 de octubre de 2002 (Sentencia Núm. 1668/2002)**<sup>86</sup>: “Centrando la atención en la muy amplia explicación terminológica de la apelada, en principio estaríamos ante una cuestión de simple interpretación gramatical de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que distingue, según explica la parte, cuando quiere decir coordinación y cuando quiere decir vigilancia. El Diccionario de la Real Academia sin embargo no aporta esa radical diferencia y hasta contraposición que la empresa quiere ver entre coordinar y vigilar, pues Coordinación es "acción y efecto de coordinar" esto es, de "disponer cosas metódicamente" mientras que Vigilar es "velar sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente a ella". En última instancia, no parece que se puedan extraer muchas consecuencias de tal distinción si atendemos a la complejidad de un centro de trabajo mastodóntico en el que concurren numerosas empresas y numerosas relaciones jurídicas entre las mismas haciendo la aplicación de la Ley en tal supuesto bastante más compleja que el simplismo con que se quiere establecer la diferencia entre los dos términos analizados.

Y tal vez, puestos a hilar muy fino en el lenguaje, pudiéramos deducir alguna consecuencia en la línea de pensamiento del escrito que se comenta si el único criterio a aplicar fuera éste; pero lo que ya no cabe es buscar una interpretación auténtica del pensamiento del legislador a costa de romper toda lógica pues la apelada viene a decir que el legislador ha querido que las empresas que trabajan en un mismo lugar se coordinen porque sólo hay concurrencia física y no dependencia formal y, en modo distinto, también ha querido que cuando hay dependencia de unas empresas con otra, ésta, que es la principal, ha de vigilar cómo sus subordinadas o dependientes se coordinan. Como quiera que la sancionada es la principal, ésta deduce de su razonamiento que no tiene más deber que el de vigilar y no coordinar, lo que sin duda resulta de lo más peculiar en un centro de trabajo tan complejo como el de referencia, pues vigilar tiene sentido si lo que se vigila es el cumplimiento de la Ley para lo que

---

<sup>86</sup> Se dicta ante un recurso de apelación, en la que son partes como apelante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana y como apelada una empresa de construcción. Aunque se trate de una sentencia anterior a la aprobación del RD 171/2004, se cree relevante reproducir

necesariamente deberá haber la "disposición metódica de las cosas" a que se refiere la cita del Diccionario de la Real Academia o sea la coordinación (que dicho sea de paso no es una definición muy distinta a la que se impone como deber a la empresa sancionada en la Cláusula Segunda del Contrato de ejecución de obra suscrito el 9 de mayo de 1997 entre Desarrollo Comercial Urbano de Alicante, SA., como promotora, con la contratista principal de estructuras, hoy apelada, al disponer que "el contratista deberá coordinar actividades con las del resto de contratistas para evitar interferencias y conseguir la ejecución ordenada de la obra").

En cualquier caso, cuando el legislador distingue, en ningún momento dice que no pueda haber concurrencia de los diferentes supuestos, es decir; que junto al deber de vigilar por ser empresa principal, se tenga el de coordinar por concurrir físicamente con cuantas empresas, subcontratistas o no, concurren en el mismo centro de trabajo. Sin embargo la apelada pretende deducir de su razonamiento la atribución por parte de la Ley de un deber exclusivo y excluyente (de otros deberes) de la empresa principal que está obligada a vigilar y no, siempre según la apelada, a coordinar.

Obviamente, la disquisición no es gratuita sino que trata de invocar la aplicación del principio de tipicidad con la siguiente línea argumental: se me sanciona por no coordinar (tipo que sí está previsto en el art. 24.1 de la Ley de aplicación) pero, siendo empresa principal, se me debió sancionar por no vigilar cuyo deber también esta impuesto por el art 24.3 pero al que, a diferencia del anterior, no se le señala sanción concreta en el art. 42. De suerte que rechaza el Acta de la Inspección con el simple razonamiento de que ésta le atribuye falta de coordinación y ello es incorrecto (y parece decir que legalmente imposible) por ser empresa principal que no debe coordinar sino vigilar; naturalmente, si solo tiene este deber, ni está tipificado en forma aislada por la Ley ni habría acertado la Inspección a señalar exactamente cuál había sido la única infracción que es capaz de cometer en su condición de empresa principal.

Por no dilatar más estas digresiones, sí habrá que justificar el haber entrado en las mismas por ser las que en todo momento ha estado aduciendo la apelada en todas las fases del procedimiento administrativo y contencioso y ser las que, de nuevo, aduce en esta fase de apelación; baste decir ante tan reiterados argumentos que resulta llamativo que en ningún momento se aduzcan razones o se aporten datos referidos a las concretas y numerosas incidencias denunciadas".

A lo cual añade casi al final de la sentencia que: "Por hacer honor a la capacidad de análisis gramatical y terminológico de que hace gala la apelada, podría decirse que

pretender aplicar el litisconsorcio pasivo necesario en el ámbito material del derecho sancionador en la forma como lo aplica la sentencia apelada, al acoger las consideraciones de la mercantil de referencia comportaría la inoperancia de dicho derecho sancionador en un alto porcentaje de su aplicación; y ello, en última instancia, no supone sino querer invocar (por supuesto, improcedentemente) el principio de igualdad ante la ilegalidad, cuestión, ésta, sobre la que ya se ha pronunciado profusamente el Tribunal Constitucional español y que, aunque así no hubiera sido, halla perfecta respuesta en los ya aludidos Principios Generales del Derecho y en el uso de la sana lógica jurídica.”

Sobre la posibilidad de condenar al recargo a fabricantes, importadores y suministradores

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), 13 de julio de 2007 (JUR 2007\335856):** “La cuestión de si la responsabilidad de prevención a efectos de recargo debe extenderse a los suministradores del material empleado en la realización de la actividad de riesgo o debe aquélla imputarse a quien se atribuya la condición de “empresario” en los términos definidos en el cuarto fundamento jurídico de la presente no es pacífica. Así mientras la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 23 de octubre de 2005 amplía la misma a “los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo” al amparo del artículo 41 de la LPRL, la de Cantabria de 31 de julio de 2003 (AS 2004, 853) sostiene que “(...) en materia de recargo de prestaciones la responsabilidad ha de exigirse del empleador, sin perjuicio de las acciones que a éste incumban contra los fabricantes, suministradores y organismos de certificación por el incumplimiento de sus obligaciones como tales”. Criterio éste que parece el más acorde tanto con la naturaleza del citado recargo y una adecuada hermenéutica de la normativa de aplicación. Ciertamente es que –y bajo el epígrafe “Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores”– el artículo 41.1 de la LPRL (RCL 1995, 3053) impone a “Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo” la obligación de “asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos”, pero no lo es menos que el art. 2 de la [LISOS], tras disponer que son sujetos responsables” de la infracción administrativa, entre otros, el “empresario de la relación laboral...”, tipifica como infracción grave “en materia de prevención de riesgos laborales” aquellas “que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos...y especialmente en materia de “diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos” (art. 12.16.b). Recuerda la

STSJ de Cataluña de 4 de noviembre de 2005 (AS 2006, 365), en relación “a las obligaciones empresariales en la adquisición de productos que han de ser utilizados por los trabajadores a su servicio, en cuanto equipos de trabajo” que el artículo 3.1 de la LPRL (RCL 1995, 3053) “atribuye la responsabilidad al empresario adquirente del producto y empleador del trabajador que ha de utilizarlo, de acuerdo con la deuda de seguridad que el impone el art. 14 LPRL, de la existencia de defectos en los elementos procedentes de terceros ajenos a la relación de trabajo e integrados en el medio laboral que produzcan o sean susceptibles de producir daños a los trabajadores: su responsabilidad nace de la decisión de integración de esos elementos en el medio laboral” (ex STSJ de Galicia de 15 de abril de 2002).”

#### Posición prevalente de la empresa de trabajo temporal en el momento previo a la cesión del trabajador

**STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 de mayo de 2005 (AS 2005\1035):** “Tratándose de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria, corresponde a ésta la responsabilidad de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de aquéllos (art. 28.5 LPRL). Como señala la resolución recurrida, esta obligación, también contenida en el art. 16.2 de la Ley 14/1994 (luego recogida en el art. 42.2 LPRL, vigente al tiempo del accidente de autos), no puede interpretarse en el sentido de eliminar la responsabilidad de la empresa de trabajo temporal por el incumplimiento de un deber preventivo imputable a ella, sino como mera consecuencia de su falta de responsabilidad en materia preventiva a la hora de ejecutarse el trabajo, precisamente porque la dirección y control de la actividad laboral desarrollada por el trabajador cedido corresponde en exclusiva a la empresa usuaria.”

#### Posición prevalente de la empresa usuaria en el momento posterior a la cesión del trabajador

**STSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso–Administrativo, Sección 3ª), de 27 de noviembre de 2007 (JUR 2004\252397):** “...corresponde a la empresa de trabajo temporal la formación suficiente y adecuada del trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria, por lo que si ésta carece o no suministra la específica información sobre riesgos laborales respecto del puesto que va a ocupar el trabajador, la empresa de trabajo temporal no debe cederlo en esas condiciones...”.



### Responsabilidad solidaria de empresa de trabajo temporal y empresa usuaria en accidente laboral

**STS (Sala de lo Social), de 4 de mayo de 2015 (Recurso Núm.: UD 1281/2014):** La accidentada firmó tres contratos con la ETT para trabajar como manipuladora en una empresa que fabrica y diseña material de cartón. La empresa atribuyó el accidente a una distracción o falta de atención por parte de la trabajadora que metió la mano por debajo de la máquina sin respetar la limitación impuesta por la protección fija.

“(…) El 15.06.2007 la trabajadora sin que se conozca la causa –se supone a meter bien la pieza de cartón– introdujo la mano por debajo de la protección alcanzándola los rodillos la mano y quedando atrapada. La máquina posee a cada lado de la misma unos botones para parar la misma en casos de emergencia, un trabajador paró la máquina y la trabajadora comenzó a tirar de su mano para sacarla de entre los rodillos pero como la abertura era muy pequeña, los trabajadores tuvieron que subir los rodillos al máximo pero aún así no era suficiente por lo que tuvieron que hacer palanca para separar los rodillos hasta que la trabajadora pudo sacar el brazo”.

Sin embargo, la Sala de lo Social, en esta sentencia que reitera doctrina, considera que el “supuesto ahora enjuiciado evidencia que el empresario, como deudor de seguridad, no ha cumplido con su obligación de proporcionar a la trabajadora una protección eficaz en materia de seguridad e higiene al no acreditar ha adoptado “las medidas de protección necesarias, cualesquiera que ellas fueren” para impedir el accidente, puesto que aunque el deudor de seguridad concierte con entidades especializadas en prevención complementaria, no protegió a la trabajadora “frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias”, no acreditando haber agotado “toda” la diligencia exigible, evidenciándose el “fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado [porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable, o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable]”.

La sentencia afirma que “no es aceptable jurídicamente, conforme a nuestra jurisprudencia, el criterio sustentando en la sentencia recurrida para exonerar de responsabilidad para lo que le basta con que “no existía deficiencia alguna en la máquina, adecuada y coherente con el trabajo, que estaba evaluada a estos efectos, por la sociedad de prevención de riesgos laborales ...” unido a que “la actora había recibido la correspondiente formación e información de prevención de riesgos laborales para las tareas de manipulado que realizaba ..., tareas que además ya había realizado antes del accidente”, (...), dado que, como se deduce de los diversos supuestos

enjuiciados por esta Sala, si bien la trabajadora debe observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad (art. 19.2 ET) “según sus posibilidades” (art. 29.1 LPRL), el deudor de seguridad debe efectuar una vigilancia idónea sobre el cumplimiento por parte de los trabajadores de las normas de prevención, no tratándose de una mera obligación formal que se cumpla justificando poseer unos detallados planes de seguridad y salud si no se constata que los mismos son efectivamente aplicados y que los concretos trabajadores han sido plenamente instruidos, ni basta con entregar equipos de protección u otros medios adecuados si no se vigila eficazmente su utilización tolerando su no empleo o su inadecuada utilización”.

La Sala de lo Social declara: “Con relación a la determinación de responsabilidad de los deudores de seguridad, de la doctrina expuesta se deduce que no se ha acreditado por los codemandados, empresa de trabajo temporal y empresa usuaria, “haber agotado toda diligencia exigible, más allá –incluso– de las exigencias reglamentarias”, lo que es predicable, por una parte, de la no justificación por la empresa de trabajo temporal de la existencia de una formación adecuada para el caso y trabajo concreto que le fue encomendado (información sobre los riesgos o sobre la “existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos” y “formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir” –art. 28.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y “La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo” art. 28.5 LPRL y art. 6 Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal), para lo que no ha bastado con la formación teórica y práctica que consta efectuada; y por otra parte, tampoco se acredita el agotamiento de toda la diligencia exigible, por parte de la empresa usuaria, en la real utilización de una máquina, que aunque formalmente pareciera idónea, no se detiene automáticamente cuando se atasca y que permite introducir, aunque sea por lugar inadecuado, hasta un brazo de la trabajadora sin detenerse. Concurso de incumplimientos y derecho de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal a “disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios” (art. 28.1 LPRL desarrollado por el RD 216/1999) que comporta la declaración de responsabilidad solidaria de las citadas empresas”.

La responsabilidad del empresario es independiente a la conducta del trabajador:

**STSJ de Castilla–León de 3 de julio de 2008 (st. n° 343/2008):** “El empresario tiene contraída para con sus trabajadores una deuda de seguridad por el único hecho que éstos presten servicio bajo su ámbito organizativo, al tener que dispensarles una protección eficaz en la materia a fin que hagan efectivo el derecho, al respecto, les reconoce nuestro Ordenamiento Jurídico, derivado del que tienen a conservar su integridad física, reconocido por los artículos 4.2 d y 19.1 del ET, y artículo 14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Obligación que les exige, específicamente cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con carácter más general, adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, previendo a tal fin las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. La trasgresión de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte del trabajador, cuando no hubiera concurrido imprudencia temeraria por su parte, o una conducta dolosa, no exonera al empresario de cumplir con sus obligaciones en esta materia.

Lo esencial para que entre en juego la responsabilidad empresarial prevista en dicho precepto no radica en analizar si el trabajador lesionado por razón de su trabajo, otro distinto o incluso un tercero ajeno a la empresa han contribuido a la producción del resultado dañoso con una actuación negligente o dolosa, sino que consiste en determinar si el empresario ha infringido alguna concreta norma de seguridad y ésta, de haberse cumplido, lo hubiera evitado o minorado. Distinto sería si éste hubiera sido igual aunque se hubiera adoptado la concreta medida de seguridad vulnerada, porque es sólo entonces cuando deja de darse el siempre imprescindible nexo causal entre la infracción y el daño sufrido por el trabajador lesionado, determinando la ausencia de la responsabilidad empresarial tipificada en el artículo 123.1 de la LGSS. De ahí que puedan resumirse en tres los requisitos precisos para que proceda la responsabilidad empresarial, a) Que un trabajador sufra lesiones en un accidente de trabajo o por enfermedad profesional. b) Que el empresario haya incumplido alguna norma de seguridad. c) Que este incumplimiento haya sido elemento decisivo de la producción de la lesión. No existiendo responsabilidad cuando el accidente se origine a propósito o resulte decisiva una conducta del trabajador calificada como imprudencia temeraria. Porque en estos supuestos no existiría legalmente la calificación de accidente de trabajo (artículo 115.4.b de la LGSS)”

## Sobre la compensación o concurrencia de culpas y su impacto en materia de responsabilidades

**STSJ de Galicia de 23 de febrero de 2002 (rec. supl. N° 2956/1998):** “1.- A pesar de la exigencia legal de culpa en la regulación positiva de la responsabilidad extracontractual, por disponerse en el art. 1902 CC que «El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado», pese a todo, la culpa extracontractual se ha venido objetivando por la doctrina y Jurisprudencia modernas (concretamente a partir de la STS de 10 julio 1943 [RJ 1943, 856]) y se ha alcanzado un sistema en el que se aceptan soluciones cuasiobjetivas demandadas por el incremento de actividades peligrosas en la técnica de nuestros días. Se entiende que quien crea la situación de riesgo y de ella se beneficia, igualmente ha de aceptar la contrapartida de responder –indemnizando– por los daños que traigan causa en tal actividad que comporte riesgo; es lo que integra la llamada doctrina de la responsabilidad por riesgo, la que no puede decirse incurra en una primitiva responsabilidad por el exclusivo resultado (STS Civil 8 noviembre 1990 [RJ 1990, 8534]).

Y se llega a la responsabilidad por riesgo, en primer término a través del cauce de invertir la carga probatoria y de presumir culposa toda acción u omisión generadora de un daño indemnizable, a no ser que el agente demuestre haber procedido con la diligencia debida a tenor de las circunstancias de tiempo o lugar, o cuando consta debidamente acreditada la culpa de la víctima (SSTS Civil 16 octubre 1989 [RJ 1989, 6923], 24 septiembre 1991 [RJ 1991, 6061], 11 febrero 1992 [RJ 1992, 1209] y 25 febrero 1992 [RJ 1992, 1554]); y en segundo término se consigue esa misma finalidad objetivista de responsabilidad por riesgo, entendiéndose exigible una diligencia más alta que la administrativamente reglada y por considerar que la simple observancia de tales disposiciones no basta para exonerar de responsabilidad cuando las garantías adoptadas no han ofrecido un resultado positivo, revelando la insuficiencia del cuidado prestado (STS Civil 11 febrero 1992 [RJ 1992, 1209]); en definitiva, «res ipsa loquitur» («las cosas hablan por sí mismas»).

2.- Más en concreto y tratándose de culpa atribuible a infracción de medidas de seguridad, hemos de destacar algunos pronunciamientos de la Jurisprudencia (responsabilidad extracontractual). En concreto, esa doctrina del Tribunal Supremo ha expresado –nos limitamos a algunos pronunciamientos muy genéricos– que (a) para ser prudente, el empresario está obligado a conocer las reglas de seguridad y a aplicarlas, asumiéndose el criterio de que quien ejerce una industria o comercio se presume «iuris

et de iure» que conoce las reglas de seguridad (STS Civil 26 enero 1990 [RJ 1990, 609]); (b) el deber de cuidado alcanza a las reglas contenidas en los reglamentos y a las que no están en ellos (STS Penal 7 diciembre 1989 [RJ 1989, 9446]), pues tanto «puede encarnar tanto en una norma socio-cultural, como de común experiencia, en la norma profesional o simplemente en “lex aros” que rige la actividad desplegada por el agente» (STS Penal 6 abril 1988 [RJ 1988, 2744]); (c) asimismo se ha indicado que en ese ámbito de esta culpa no cabe aplicar el principio de presunción de inocencia consagrado por el art. 24.2 CE (RCL 1978, 2836; ApNDL 2875), únicamente referible a las normas represivas, punitivas o sancionadoras, entre las que no se halla el art. 1902 CC (STS 7 Diciembre 2008 274 enero 1992 [RJ 1992, 149]); y (d) también se sostiene que la facultad moderadora de la responsabilidad –inciso segundo del art. 1103 CC– no sólo es aplicable cuando se da concurrencia de culpas de la víctima y del agente, sino también cuando sea procedente en atención a la entidad de la conducta culpable (STS 7 noviembre 2000 [RJ 2000, 9911])

/.../ referida a que tratándose de culpa(b) extracontractual –art. 1902 CC– la conducta de la víctima pasa a un primer plano, en tanto que su posible negligencia pudo haber incidencia en el desenlace lesivo, por lo que se considera jurisprudencialmente adecuado –SSTS 20-febrero-1992 (RJ 1992, 723) y 7 diciembre 1987 (RJ 1987, 9282)– acudir a la llamada «compensación de culpas», con razonable reducción –en caso extremos, anulación– del importe indemnizatorio e incluso –en casos extremos de negligencia del accidentado– su supresión. Pero para llegar a tal resultado, la doctrina jurisprudencial –bajo el principio de la equidad: STS 21 marzo 2000 (RJ 2000, 2023)– ha atendido a la experiencia y formación profesional del interesado (SSTS 18 diciembre 1997 [RJ 1997, 9105], 11 julio 1997 [RJ 1997, 5605] y 30 junio 1997 [RJ 1997, 5409]), a la previsibilidad del riesgo de daño (STS 31 julio 1997 [RJ 1997, 5529]), a la observancia de las instrucciones recibidas (SSTS 12 julio 1999 [RJ 1999, 4772], 31 diciembre 1997 [RJ 1997, 9413] y 10 julio 1993 [RJ 1993, 6005]), a los mecanismos de seguridad puestos a disposición de la víctima (SSTS 20 octubre 1988 [RJ 1988, 7594] y 28 octubre 1985 [RJ 1985, 5086]) y la conexión las funciones propias del trabajador y los cometidos realizados al acaecer el accidente (SSTS 1 febrero 1999 [RJ 1999, 745] y 29 septiembre 1989 [RJ 1989, 6388]).”

## Compatibilidad entre las responsabilidades

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de octubre de 2007 (AS 2007\3546):** “...el art. 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dispone que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos dará lugar a las responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a las responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. Y que el art. 123.3 del TRLGSS (RCL 1994, 1825) determina que la responsabilidad dimanada del recargo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que pueda derivarse de la infracción. En su consecuencia, se dirá, es perfectamente viable que la responsabilidad administrativa sea compatible con el recargo de prestaciones pues la incompatibilidad se dará en todo caso entre la administrativa por infracciones contempladas en la LISOS como faltas y la pena por aplicación del principio de non bis in ídem cuando concurren identidad de sujetos, hechos y fundamentos.”

**STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de abril de 2007 (AS 2007\2229):** “Este precepto [Art. 42.3 LPRL] claramente distingue tres tipos de responsabilidades que declara compatibles: a) las responsabilidades administrativas derivadas del procedimiento sancionador. b) las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados. c) Las indemnizaciones de recargo de prestaciones económicas (TS: 2-10-00). (...) La Ley 31/95, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales no impone ni regula el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, más bien lo declara excluido y al margen de su normativa. En efecto, el art. 42.3 establece la compatibilidad de las responsabilidades basadas en la misma Ley, y que califica de administrativas, «con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema». Es nítido que el recargo queda fuera de esta Ley y de sus normas y se fijará «de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora», que evidentemente es otra.”

**STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª), de 27 de febrero de 2006 (AS 2006\1307):** “Por tanto, como mantiene la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla–León (Valladolid) de 26-5-2003 (AS 2003, 2064) existen dos procedimientos distintos, diferenciados y compatibles entre sí, el procedimiento sancionador y el procedimiento para exigir el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Avala esta tesis el hecho de que el art. 42.3 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre (RCL

1995, 3053), de prevención de riesgos laborales establece que las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de seguridad social que puedan ser fijadas por el Órgano competente, de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”

## 8. TEXTO REAL DECRETO 171/2004, DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

En este apartado se presente el texto legal íntegro, con referencias legislativas a su articulado, insertadas en recuadros sombreados, para facilitar su relación con otras normas.

---

### Exposición de motivos

El diálogo social desarrollado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales desde octubre de 2002 en la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales y el diálogo institucional entre el Gobierno y las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales dieron lugar el 30 de diciembre de 2002 a un diagnóstico común sobre los problemas e insuficiencias apreciados en materia de prevención de riesgos laborales y a una serie de propuestas para su solución acordadas entre el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, propuestas que fueron refrendadas posteriormente por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003.

Ese doble diálogo se ha visto respaldado con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales <sup>1</sup>, que, por lo que aquí interesa, añade un apartado 6 al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo <sup>2</sup>.

Debe igualmente recordarse que, dentro de las propuestas de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales, los agentes sociales habían acordado iniciar un proceso de diálogo con vistas a la aprobación por el Gobierno de un texto para el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, los interlocutores sociales remitieron el pasado mes de julio al Gobierno un conjunto de criterios comunes para el desarrollo de los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como una serie de consideraciones más generales para el desarrollo de su apartado 3.

Este real decreto viene a dar cumplimiento al mandato de desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y toma como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales.



En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, 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.

Por un lado, la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, este real decreto supone un nuevo paso para combatir la siniestralidad laboral y, por tanto, su aprobación servirá para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Por otro lado, la flexibilidad en la aplicación por las empresas, referida a que el desarrollo y precisión de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se lleva a cabo mediante la oferta de 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.

Con objeto de establecer las disposiciones mínimas que los diferentes empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo habrán de poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades empresariales y, por tanto, para que esta concurrencia no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes, el real decreto se estructura en seis capítulos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

En el capítulo I se aborda la definición de tres elementos, presentes en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tan esenciales como debatidos y, por ello, de obligada clarificación aquí: se trata de centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal. Se completa este capítulo estableciendo los objetivos que la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales ha de satisfacer, objetivos de la coordinación que constituyen una de las piedras angulares del real decreto y que, por tanto, deben ser cumplidos por cuantos, estando en alguna de las situaciones de concurrencia previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deben cooperar y coordinar sus actividades preventivas.

El capítulo II se dedica al desarrollo del apartado 1 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose, en primer lugar, el deber de cooperar, que implica para las empresas concurrentes

informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas. Tal información será tenida en cuenta por los empresarios concurrentes al cumplir lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A esto se une la transmisión de tales informaciones, pues el deber de cooperar se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. 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 en los términos previstos en el capítulo V, precisando que para ello se tendrán en cuenta junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

El capítulo III, que desarrolla el apartado 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, está centrado en el papel del empresario titular del centro donde se lleven a cabo las actividades de los trabajadores de dos o más empresas. El empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.

El capítulo IV desarrolla el apartado 3 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y se refiere al deber de vigilancia encomendado por la ley a las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo. El deber de vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal: que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva, que dichas empresas han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información y que han establecido los medios de coordinación necesarios.

El real decreto tiene adecuadamente en cuenta lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, subrayando que los deberes de cooperación y de información afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

El capítulo V de la norma, aplicable a las diversas situaciones en que puede darse la concurrencia, está dedicado a los medios de coordinación. Comienza con una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las

empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos... Debe resaltarse que lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales, y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

A continuación se regula la determinación de los medios de coordinación, respecto de la que se reconoce la iniciativa para su establecimiento del empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él o, en su defecto, del empresario principal. Concluye este capítulo dedicando especial atención a la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

Por último, el capítulo VI está dedicado, en el marco de la normativa vigente, a los derechos de los representantes de los trabajadores, y destaca, junto a la información a los delegados de prevención o, en su defecto, representantes legales de los trabajadores sobre las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, su participación en tales situaciones en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados. Se contempla asimismo la posibilidad ya apuntada por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, matizándose que dichas reuniones podrán ser con los propios empresarios cuando la empresa carezca de dicho comité.

Concluye el real decreto con una disposición adicional relativa a su aplicación 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.

Asimismo, en sendas disposiciones adicionales se destaca el papel de la negociación colectiva en la coordinación preventiva de actividades empresariales y se precisa que la información o documentación que como consecuencia de lo establecido en el mismo se genere por escrito queda sujeta a lo previsto en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este real decreto se dicta de conformidad con el artículo 24.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de enero de 2004,

1 BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003

2 Artículo 3 de la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: Se añade un apartado 6 al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción: «6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.»

**Dispongo:**

## **CAPÍTULO I. Disposiciones generales**

### **Artículo 1. Objeto del real decreto**

1. Este real decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la coordinación de actividades empresariales 1.
2. Las disposiciones establecidas en este real decreto tienen el carácter de normas mínimas 2 para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales.

1 Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales:

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán 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, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. 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.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

**2** Artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.

- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores: Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

## Artículo 2. Definiciones

A los efectos de lo establecido en este real decreto, se entenderá por:

- a) 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 **1**.
- b) Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- c) Empresario principal **2**: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

**1** El artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores considera centro de trabajo a “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.”

El artículo 3.c) del Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (ratificado por España el 26 de julio de 1985), se refiere al lugar de trabajo como aquel que “abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.”

El artículo 6.4 de la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE) se refiere a los lugares de trabajo, al establecer que “cuando

en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar”.

El artículo 2 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, define lugares de trabajo como “las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.”

**2** El empresario principal es mencionado en la normativa de construcción cuando 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, define al subcontratista como la “persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución”. (Artículo 2.1.i)

El artículo 3.e) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción se refiere al contratista o empresario principal como “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.”

### Artículo 3. Objetivos de la coordinación

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **1**, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) 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 **2** 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.
- d) 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.

1 En el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establecen los principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
  - a. Evitar los riesgos.
  - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
  - c. Combatir los riesgos en su origen.
  - d. 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.
  - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
  - f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
  - g. 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.
  - h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
  - i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.



5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

**2** El artículo 4.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la posibilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

## **CAPÍTULO II. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo**

### **Artículo 4. Deber de cooperación**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas **1**, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la forma que se establece en este capítulo.

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos **2**.

2. Las empresas a que se refiere el apartado 1 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.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

La información se facilitará por escrito **3** cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Cuando, como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, se produzca un accidente de trabajo, el empresario deberá informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.

3. Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato 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.
4. La información a que se refiere el apartado 2 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 a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **4**.

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.

5. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **5**.

**1** Artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán 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, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

**2** Artículo 24.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.”

**3** Formará parte de la documentación que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral, conforme el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**4** Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los

niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:
  - a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo 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. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, 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.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, 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.

- b. Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2. bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen. *(Artículo añadido por Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio)*
3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

**5** Artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- 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 en el apartado anterior.
- c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse 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.

#### **Artículo 5. Medios de coordinación de los empresarios concurrentes**

1. 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 en los términos previstos en el capítulo V de este real decreto.
2. Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta 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 y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

### **CAPÍTULO III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular**

#### **Artículo 6. Medidas que debe adoptar el empresario titular**

El empresario titular del centro de trabajo <sup>1</sup>, además de cumplir las medidas establecidas en el capítulo II cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, deberá adoptar, en relación con los otros empresarios concurrentes, las medidas establecidas en los artículos 7 y 8.

<sup>1</sup> Artículo 24.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: 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.

#### **Artículo 7. Información del empresario titular**

1. 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 y las medidas de emergencia <sup>1</sup> que se deben aplicar.

2. La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.
3. La información se facilitará por escrito **2** cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

**1** Artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. (...)”

**2** Formará parte de la documentación que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral, conforme el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 8. Instrucciones del empresario titular**

1. Recibida la información a que se refiere el artículo 4.2, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará 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 **1**.
2. Las 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.
3. Las instrucciones 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.
4. Las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos **2** existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.

1 Artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Medidas de emergencia.

2 Artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Documentación.

### Artículo 9. Medidas que deben adoptar los empresarios concurrentes

1. Los empresarios que desarrollen actividades en un centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 1.
2. Las instrucciones a que se refiere el artículo 8 dadas por el empresario titular del centro de trabajo deberán ser cumplidas por los demás empresarios concurrentes.
3. Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 2.
4. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos 3.

1 Ver referencia número 4 efectuada en el artículo 4 de esta norma.

2 Ver referencia número 5 efectuada en el artículo 4 de esta norma.

3 Ver referencia número 2 efectuada en el artículo 4 de esta norma.

## CAPÍTULO IV. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal

### Artículo 10. Deber de vigilancia del empresario principal

1. El empresario principal 1, además de cumplir las medidas establecidas en los capítulos II y III de este real decreto, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo 2.

2. Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito **3** que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva **4**.

Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información **5** y formación **6** respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Las acreditaciones previstas en los párrafos anteriores deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

3. El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.
4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto **7**.

**1** Artículo 2.c) de esta norma define empresario principal como el que “contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo”.

**2** Artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

**3** Artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Documentación.

**4** Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. (Ver referencia número 4 efectuada en el artículo 4 de esta norma)

**5** Artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Información, consulta y participación de los trabajadores.



6 Artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Formación de los trabajadores.

7 Artículo 42.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

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

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

## CAPÍTULO V. Medios de coordinación

### Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes:

- 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 **1**.

- 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 **2**.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

**1** Artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

**2** Artículo 32 bis.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- 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 la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

## **Artículo 12. Determinación de los medios de coordinación**

1. Recibida la información a que se refieren los capítulos II a IV de este real decreto, y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal.

2. Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.
3. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales <sup>1</sup>.

Cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

---

<sup>1</sup> Ver referencia número 5 efectuada en el artículo 4 de esta norma.

---

### **Artículo 13. Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas**

1. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:
  - a) Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
  - 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.

2. 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 a que se refiere el artículo 3.
3. 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.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

- a) 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, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **1** y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención **2**.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes **3**.
- c) Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes **4**.
- d) 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 a que se refiere el apartado 1.
- e) 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.
- f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

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.

4. Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación cuando se trate de las personas previstas en los párrafos a) a d) del apartado anterior y siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas.

**1** Artículo 30.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

**2** Artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención:

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
  - a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
  - b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
  - c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

**3** Artículos 14 y 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención: Servicio de prevención propio y organización y medios de los servicios de prevención propios respectivamente.

**4** Artículos 16 a 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención: Servicios de prevención ajenos, requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como

servicios de prevención ajenos, recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención y concierto de la actividad preventiva respectivamente.

#### **Artículo 14. Funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas**

1. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:
  - a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.
  - b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
  - c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.
2. Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:
  - a) Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, 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.
3. La persona o las personas encargadas de la coordinación deberán estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
4. La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio **1**.

**1** Artículo 36 del Reglamento de los Servicios de Prevención: Funciones de nivel intermedio.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:
  - a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
  - b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
  - c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
  - d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
  - e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
  - f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
  - g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
  - h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.
2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

**CAPÍTULO VI. Derechos de los representantes de los trabajadores**

**Artículo 15. Delegados de prevención**

1. Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **1**, los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 **2** y en el artículo 64.1.1.º **3** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados, en los términos del artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **4**, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél
  
3. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo estarán facultados, en los términos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **5**, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, para:
  - 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 de riesgos laborales 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; a 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; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.
  
  - 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.

**1** Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: artículo 33 (consulta y participación), artículo 34 (derechos de participación y representación), artículos 35 a 37 (delegados de prevención), artículos 38 y 39 (comités de seguridad y salud) y artículo 40 (colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

**2** Artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores:



Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus 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.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 42.5 del Estatuto de los Trabajadores: La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

**3** Artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, indica que tienen derecho de recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

**4** Artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
  - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
  - c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la presente Ley.
  - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
  - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

**5** Artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo

presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

#### Artículo 16. Comités de seguridad y salud

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 <sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> Artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

## Disposición adicional primera. Aplicación del real decreto en las obras de construcción

Las obras incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, se regirán por lo establecido en el citado real decreto. A los efectos de lo establecido en este real decreto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La información del artículo 7 se entenderá cumplida por el promotor **1** mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los artículos 5 **2** y 6 **3** del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.

Las instrucciones del artículo 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra **4**, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa **5**.

- b) Las medidas establecidas en el capítulo IV para el empresario principal corresponden al contratista **6** definido en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.

- c) Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **7**, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra.

**1** Artículo 2.1.c) del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, establece que se entenderá por promotor a “cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra”.

Definición coincidente con la indicada en el artículo 3.b) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

**2** Artículo 5 del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

1. El estudio de seguridad y salud a que se refiere el apartado 1 del artículo 4 será elaborado por el técnico competente designado por el promotor. Cuando deba existir un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra, le corresponderá a éste elaborar o hacer que se elabore, bajo su responsabilidad, dicho estudio.

2. El estudio contendrá, como mínimo, los siguientes documentos:
  - a) Memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que hayan de utilizarse o cuya utilización pueda preverse; identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando a tal efecto las medidas técnicas necesarias para ello; relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas.  
Asimismo, se incluirá la descripción de los servicios sanitarios y comunes de que deberá estar dotado el centro de trabajo de la obra, en función del número de trabajadores que vayan a utilizarlos.  
En la elaboración de la memoria habrán de tenerse en cuenta las condiciones del entorno en que se realice la obra, así como la tipología y características de los materiales y elementos que hayan de utilizarse, determinación del proceso constructivo y orden de ejecución de los trabajos.
  - b) Pliego de condiciones particulares en el que se tendrán en cuenta las normas legales y reglamentarias aplicables a las especificaciones técnicas propias de la obra de que se trate, así como las prescripciones que se habrán de cumplir en relación con las características, la utilización y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas, sistemas y equipos preventivos.
  - c) Planos en los que se desarrollarán los gráficos y esquemas necesarios para la mejor definición y comprensión de las medidas preventivas definidas en la Memoria, con expresión de las especificaciones técnicas necesarias.
  - d) Mediciones de todas aquellas unidades o elementos de seguridad y salud en el trabajo que hayan sido definidos o proyectados.
  - e) Presupuesto que cuantifique el conjunto de gastos previstos para la aplicación y ejecución del estudio de seguridad y salud.
3. Dicho estudio deberá formar parte del proyecto de ejecución de obra o, en su caso, del proyecto de obra, ser coherente con el contenido del mismo y recoger las medidas preventivas adecuadas a los riesgos que conlleve la realización de la obra.
4. El presupuesto para la aplicación y ejecución del estudio de seguridad y salud deberá cuantificar el conjunto de gastos previstos, tanto por lo que se refiere a la suma total como a la valoración unitaria de elementos, con referencia al cuadro de precios sobre el que se calcula. Sólo podrán figurar partidas alzadas en los casos de elementos u operaciones de difícil previsión.

Las mediciones, calidades y valoración recogidas en el presupuesto del estudio de seguridad y salud podrán ser modificadas o sustituidas por alternativas propuestas por el contratista en el plan de seguridad y salud a que se refiere el artículo 7, previa justificación técnica debidamente motivada, siempre que ello no suponga disminución del importe total ni de los niveles de protección contenidos en el estudio. A estos efectos, el presupuesto del estudio de seguridad y salud deberá ir incorporado al presupuesto general de la obra como un capítulo más del mismo. No se incluirán en el presupuesto del estudio de seguridad y salud los costes exigidos por la correcta ejecución profesional de los trabajos, conforme a las normas reglamentarias en vigor y los criterios técnicos generalmente admitidos, emanados de Organismos especializados.

5. El estudio de seguridad y salud a que se refieren los apartados anteriores deberá tener en cuenta, en su caso, cualquier tipo de actividad que se lleve a cabo en la obra, debiendo estar localizadas e identificadas las zonas en las que se presten trabajos incluidos en uno o varios de los apartados del anexo II, así como sus correspondientes medidas específicas.
6. En todo caso, en el estudio de seguridad y salud se contemplarán también las previsiones y las informaciones útiles para efectuar en su día, en las debidas condiciones de seguridad y salud, los previsibles trabajos posteriores.

**3** Artículo 6 del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

1. El estudio básico de seguridad y salud a que se refiere el apartado 2 del artículo 4 será elaborado por el técnico competente designado por el promotor. Cuando deba existir un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra, le corresponderá a éste elaborar o hacer que se elabore, bajo su responsabilidad, dicho estudio.
2. El estudio básico deberá precisar las normas de seguridad y salud aplicables a la obra. A tal efecto, deberá contemplar la identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando las medidas técnicas necesarias para ello; relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas. En su caso, tendrá en cuenta cualquier

otro tipo de actividad que se lleve a cabo en la misma, y contendrá medidas específicas relativas a los trabajos incluidos en uno o varios de los apartados del anexo II.

3. En el estudio básico se contemplarán también las previsiones y las informaciones útiles para efectuar en su día, en las debidas condiciones de seguridad y salud, los previsibles trabajos posteriores.

**4** Artículo 2.1.f) del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, establece que se entenderá por coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra al “técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo”.

Definición coincidente con la indicada en el artículo 3.d) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

**5** Artículo 2.1.g) del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, establece que se entenderá por dirección facultativa al “técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra”.

Definición coincidente con la indicada en el artículo 3.c) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

**6** Artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, establece que se entenderá por contratista “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”.

Definición coincidente con la indicada en el artículo 3.e) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

**7** Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre presencia de recursos preventivos en las obras de construcción:

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto

1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
  - b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
  - c) 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 éstas.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

#### **Disposición adicional segunda. Negociación colectiva**

De conformidad con el artículo 2.2 <sup>1</sup> de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este real decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

<sup>1</sup> Artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

#### **Disposición adicional tercera. Documentación escrita**

Cualquier información o documentación derivada de lo establecido en este real decreto que se formalice por escrito formará parte de la documentación a que se refiere el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:



- a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.
  - b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
  - c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
  - d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
  - e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.
2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.
  3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.
  4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

---

### **Disposición final primera. Habilitación competencial**

Este real decreto constituye legislación laboral, y se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas constituye normativa básica al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución.

**Disposición final segunda. Entrada en vigor**

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Entrada en vigor el día 30 de abril de 2004

---

## 9. CONCLUSIONES

No hace mucho tiempo se cumplieron 20 años de la aprobación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Podríamos pensar que el paso de los años ha servido para crear y consolidar una verdadera cultura preventiva en las empresas, pero la realidad y la propia experiencia como técnico de prevención proyecta una sensación: el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales no se hace desde la convicción derivada de una conciencia preventiva de las empresas, sino que en muchos casos, sólo se lleva a cabo para evitar las responsabilidades y sanciones que pueden devenir del incumplimiento de la misma. Esto, a mi juicio supone una piedra en el camino de la construcción de una cultura preventiva real y efectiva en las empresas.

Cierto es, que el tamaño de las empresas en España supone un hándicap, pues el 95,8% del tejido empresarial está constituido por microempresas (de 0 a 9 trabajadores)<sup>87</sup>. Evitando caer en la generalización y en la criminalización de todas estas empresas, la mayoría de éstas creen que la gestión preventiva es una competencia exclusiva del Servicio de Prevención Ajeno e, incluso algunas piensan por el hecho de disponer de dicha modalidad preventiva y con un mero cumplimiento formal de la normativa de prevención de riesgos laborales, quedan exoneradas de responsabilidad.

Pero, ¿cómo crear una cultura preventiva? Se requiere, pues, de procesos de sensibilización que constituyan un eje fundamental para la integración efectiva de la prevención y el cumplimiento de las normas por convencimiento y no por imposición.

La coordinación de actividades empresariales es una parte fundamental dentro de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales pero, es real o por el contra se trata de otro nuevo cumplimiento formal de los preceptos legales.

La realidad es que la coordinación de actividades se ha centrado en un gran número de exigencias documentales y, que alguna de las cuales poco tienen que ver con la prevención de riesgos laborales, sino más bien sirve para cubrir posibles responsabilidades civiles y en materia de seguridad social y salarial pudieran sobrevenir. La excesiva burocratización añade dificultades para alcanzar una coordinación efectiva y, en determinados casos, es un impedimento.

---

<sup>87</sup> Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. *Retratos de las PYMES 2015*. 2015.  
[http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato\\_PYME\\_2015.pdf](http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2015.pdf)  
[Consulta: 15 de noviembre de 2015]

Pero, ¿por qué se ha llegado a esta excesiva burocratización en la coordinación de actividades empresariales? Por un lado, el hecho de que determinados conceptos estén sujetos a debates doctrinales como el de “propia actividad” o establecer lo que abarca el “deber de vigilancia”, hace que las empresas tiendan a aplicar la teoría de “más vale que sobre que falte”. Habrá gente que lo defienda, pero hay que evitar caer en el error de confundir cantidad con calidad de la información intercambiada. Por otro lado, este excesivo papeleo se debe también a que, aunque la normativa permite la realización de coordinaciones no escritas en caso de no generarse riesgos graves o muy graves, tiende a formalizarse por escrito, pues ante una posible actuación inspectora que mejor forma de acreditar la coordinación entre empresas concurrentes que mediante papeles que justifiquen el establecimiento de la misma. ¿Demuestra esto que la coordinación es o ha sido real? Realmente no, más bien sólo el cumplimiento formal de la norma.

Este gran volumen de información y documentación que implican el establecimiento de la mayoría de las coordinaciones representa una dificultad para las microempresas, pues la mayoría de ellas carecen de estructuras administrativas capaces de hacer frente a los requisitos que se les exigen y de valorar la corrección de la documentación de aportada por otras empresas.

Un error frecuente, es creer que la coordinación de actividades empresariales acaba con el mero intercambio de información y el establecimiento de los medios de coordinación. Nada más lejos de la realidad, la coordinación debe ser un proceso dinámico, es decir, debe modificarse y adaptarse –la información y los medios de coordinación– a las alteraciones que a menudo pueden introducirse durante la ejecución de los trabajos.

Para el establecimiento de una coordinación de actividades empresariales efectiva se exige que la información esté actualizada y sea relevante, y transmitirse sólo la necesaria. Además de este intercambio documental, debe establecerse canales de comunicación interpersonales y entre empresas.

¿Se ha alcanzado una verdadera cultura preventiva? ¿Los cumplimientos de las obligaciones son efectivos y reales? ¿Se ha integrado la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de las empresas? La realidad es que la integración de la prevención en la mayor parte de las empresas no es real y, la cultura preventiva es frágil pues en muchos casos no se basa en el convencimiento si no por temor a la imposición de sanciones y, algo que nace sin convicción tiene poco recorrido.

La sensibilización y educación preventiva es un pilar básico necesario para transformar los meros cumplimientos formales y burocratización de la prevención a una integración de la misma en todos los niveles jerárquicos de la organización y, sólo cuando esto se logre, la prevención de riesgos laborales y la coordinación de actividades empresariales serán reales y eficaces.

La consecución de estos objetivos presentan dificultades, pero sólo el tiempo será juez de si se avanza en el buen camino, con un objetivo básico y fundamental: la seguridad y salud de los trabajadores.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

A continuación se recogen las principales fuentes de información utilizadas para la elaboración del presente trabajo:

- Artículos y libros

ABAT DINARÉS, Jaume y UNZETA LÓPEZ, Mariano. *Coordinación de Actividades Empresariales en Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Distrinova, 2004.

ABAT DINARÉS, Jaume y UNZETA LÓPEZ, Mariano. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Distrinova, 2004.

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53 (2004): 265-291.

ÁLVAREZ MONTERO, Antonio *et al.* *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*. Granada: Editorial Comares, 2004.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53 (2004): 307-319.

MUÑOZ MOLINA, Julia. “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 59 (2005): 143-169.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. “La prevención de riesgos laborales en las estructuras empresariales complejas”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 48 (2004): 67-81.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. “La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53 (2004): 293-305.

SÁNCHEZ DE LA ARENA, Miguel Ángel. "Responsabilidades administrativas ante las nuevas obligaciones en el sector de la construcción". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 78 (2008): 295-321.

- Documentación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

IRANZO GARCÍA, Yolanda y PIQUÉ ARDANUY, Tomás. *NTP 918: Coordinación de actividades empresariales (I)*. 2011

<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/918w.pdf>>

[Consulta: 1 de agosto de 2015]

IRANZO GARCÍA, Yolanda y PIQUÉ ARDANUY, Tomás. *NTP 918: Coordinación de actividades empresariales (II)*. 2011

<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/919w.pdf>>

[Consulta: 1 de agosto de 2015]

PIQUÉ ARDANUY, Tomás y RIOBELLO ALONSO, Moisés. *NTP 994: El recurso preventivo*. 2013

<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-994%20w.pdf>>

[Consulta: 1 de agosto de 2015]

COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Trabajadores autónomos. Coordinación de actividades preventivas*. 2010

<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Comision/GruposTrabajo/ficheros/DOC%20COORDINACION%20ACTIVIDADES%20PREVENTIVAS.pdf>>

[Consulta: 25 de agosto de 2015]

- Documentación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

*Criterio Técnico DGITSS nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo*. 2010

<[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_83-2010.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_83-2010.pdf)>

[Consulta: 1 de agosto de 2015]

*Guía de Actuación Inspectoral en la coordinación de Actividades Empresariales*

<[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Riesgos\\_laboral/1.2\\_GUIA\\_Coordinacion\\_Activ\\_Empres.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/1.2_GUIA_Coordinacion_Activ_Empres.pdf)>

[Consulta: 1 de agosto de 2015]

*Guía de Actuación Inspectoral en Empresas de Trabajo Temporal*

<[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Riesgos\\_laboral/5.2\\_GUIA\\_Empresas\\_Trabajo\\_Temporal.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/5.2_GUIA_Empresas_Trabajo_Temporal.pdf)>

[Consulta: 18 de agosto de 2015]

*Guía de Actuación Inspectoral en Empresas Usuarias*

<[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Riesgos\\_laboral/5.1\\_GUIA\\_Empresas\\_Usuarias.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/5.1_GUIA_Empresas_Usuarias.pdf)>

[Consulta: 19 de agosto de 2015]

- Legislación y normativa<sup>88</sup>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales («B.O.E.» 13 diciembre). Vigencia: 14 diciembre 2003

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-1848-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-1853-consolidado.pdf>

Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

---

<sup>88</sup> Se incluyen los enlaces a los textos consolidados que hay disponibles de alguno de los textos legales



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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-22614-consolidado.pdf>

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-18205-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-15766-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-12554-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-4525-consolidado.pdf>

Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-14301-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>

Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular las actuaciones de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-14960-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

- [Buscador de sentencias y jurisprudencia](#)

<http://www.poderjudicial.es/cgpi/>