



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



**Grado en: RELACIONES LABORALES**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2015/2016**  
**Convocatoria: JUNIO**

**“LOS RIESGOS LABORALES Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES  
EMPRESARIALES”**  
[THE OCCUPATIONAL RISKS AND BUSINESS ACTIVITY COORDINATION]

**Realizado por la alumno/a DÑA. CLAUDIA DORTA GONZALEZ**

**Tutorizado por el Profesor/a D. JUAN MIGUIEL DÍAZ RODRÍGUEZ**

**Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Área de conocimiento: DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO ESPECIAL Y DERECHO  
DE LA EMPRESA**

## ABSTRACT

The present work aims to follow a normative - legislative reference to the business activity coordination within an organization, focusing on border where the duties and responsibilities of an employer on its staff and workers of other companies who come to serve the same whose ultimate aim is to ensure security and preserve the health of the same. In addition shall be treated as temporary employment agency and self-employed workers whose preventive setting, is another type of responsibilities with regard to the safety and health of workers.

In addition, without being less important arise in this work, the importance and configuration of the specific sector of the construction, in which the business activity coordination and own occupational risk prevention is a differentiated regulatory slang and they spread out as is the case with the previous figures different obligations for the subjects involved in the activity of workers.

## RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo tiene como finalidad hacer un seguimiento normativo- legislativo en referencia a la coordinación de actividades preventivas dentro de una organización, poniéndose énfasis sobre dónde colindan los deberes y responsabilidades de un empresario sobre su plantilla y sobre los trabajadores de otras empresas que vengán a prestar servicios a la misma cuya finalidad última, es garantizar la seguridad y preservar la salud de los mismos. Además se tratarán figuras como las Empresas de Trabajo Temporal y los trabajadores autónomos cuya configuración preventiva, supone otro tipo de responsabilidades frente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Además, sin ser menos importante se plantea en este trabajo, la importancia y configuración del sector específico de la construcción, en el cual la coordinación de actividades preventivas y la propia prevención de riesgos laborales supone un argot normativo diferenciado y despliegan como en el caso de las figuras anteriores obligaciones diferentes para los sujetos intervinientes en la actividad de los trabajadores.

## ÍNDICE

## PÁGINAS

RESUMEN .....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	6
2.1. OBJETIVOS DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	7
3. REGIMEN JURÍDICO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	8
3.1. ESFERA INTERNACIONAL.....	8
3.2. DIMENSIÓN EUROPEA .....	9
3.3. ÁMBITO NACIONAL.....	10
3.4. CONCEPTOS CLAVE .....	10
3.5. COORDINADOR DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	12
4. SUPUESTOS DE HECHO LEGALMENTE PREVISTOS .....	14
4.1. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO DEL QUE UN EMPRESARIO ES TITULAR.....	15
4.2. CONCURRENCIA DE LOS TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO CUANDO EXISTE UN EMPRESARIO PRINCIPAL.....	16
4.3. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO.....	19
5. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EN LA FIGURA DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL.....	21
5.1. LA EMPRESA USARIA Y EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).....	21
5.1.1. OBLIGACIONES INICIALES AL COMIENZO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS POR PARTE DEL TRABAJADOR CEDIDO A LA EU.....	23
5.1.2. OBLIGACIONES DURANTE LA PRESTACION DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR CEDIDO A LA EU.....	24

5.2. <i>TRABAJADOR AUTÓNOMO</i> .....	24
6. ESPECIAL RELEVANCIA PREVENTIVA: SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	28
6.1. <i>MARCO NORMATIVO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PRL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION</i> .....	28
6.2. <i>SUJETOS DE LA CONSTRUCCIÓN Y SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES</i> .....	29
7. INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA .....	34
8. CONCLUSIONES .....	38
9. BIBLIOGRAFÍA .....	40
ANEXO. RELACIÓN EXHAUSTIVA DE FUENTES NORMATIVAS CONSULTADAS .....	41

## 1. INTRODUCCIÓN

Los peligros contenidos en las tareas que realizan los trabajadores, suponen en su gran mayoría, un riesgo para la seguridad y salud de los mismos, con independencia de que se trate de un trabajo más o menos peligroso, o por el contrario que sea un trabajo más o menos vigilado. Las enfermedades profesionales, los accidentes laborales o la supervivencia del trabajador en el contexto laboral, son consecuencia inmediata, que acarrea la realización de un trabajo, sea por cuenta ajena, así como por el contrario, un trabajo por cuenta propia, siendo éste el caso de los trabajadores autónomos.

Además, a éstos supuestos que implican turbulencias en el entorno laboral, se ha de añadir las nuevas fórmulas del tejido empresarial, como son: las organizaciones dedicadas al outsourcing (externalización de las actividades), la cesión de trabajadores, la flexibilización del mercado de trabajo, cambios legislativos, tendencias políticas, entornos empresariales complejos, o la propia aparición de las nuevas tecnologías. Éstas últimas, incorporan a su vez un mayor seguimiento de los avances e innovaciones tecnológicos, que consecuentemente en el área preventiva, requieren profundizar en el desarrollo y continua adaptación, así como, en el bagaje formativo que una empresa debe poseer en materia de seguridad y salud. Cuya finalidad última, es que el empresario, ostente la figura normativa que ostente, realice el esfuerzo de adaptar el puesto a la persona y no la persona al puesto, en base a éstas circunstancias cambiantes.

En el amplio catálogo de actividades profesionales, cuando se dé simultaneidad en las tareas, se requiere que se desplieguen mayores controles de vigilancia y de precaución respecto de las actividades a realizar. Por ello, la coordinación de actividades empresariales y la prevención de riesgos en el trabajo, suponen el nacimiento de una serie de obligaciones y responsabilidades, entre las cuales nace la configuración normativa en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Todo ello no siempre es fácil, ya que se parte de la complejidad de las relaciones laborales, las relaciones entre individuos con características e intereses diferenciados, y los conflictos que pueden derivar de una mala gestión por parte de los empresarios y de los sistemas de coordinación empresarial.

## 2. IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

La importancia de la actividad preventiva, se configura en el actual tejido empresarial, como uno de los pilares fundamentales a la hora de cuidar su más preciado activo, el capital humano. Es por ello, que se ha de desplegar un cuidado extensivo sobre todo el conjunto de tareas y actividades que se realicen dentro de la organización, ya que éstas pueden llegar a suponer en sí mismas un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores que presten servicios dentro de una organización, y aún más allá, suponerlo también para aquellos trabajadores que vienen a prestar un servicio provenientes de otras empresa.

La Prevención de Riesgos Laborales (de aquí en adelante “PRL”) se encuentra definida en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, en la cual, en su artículo 4 (“*art.*” de aquí en adelante), se reconoce en su apartado uno, la palabra “prevención” [...] *conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.* Y por otro lado en su apartado dos, se identifica la palabra “riesgo laboral” como [...] *posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoraran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*

La PRL en una empresa, supone no sólo un acto voluntario que ha de llevar a cabo el empresario respecto de su organización, sino que también supone dar respuestas a las exigencias normativas en esta materia. Consecuencia de ello es la importancia que tiene el foco central del presente trabajo, la delimitación de la **Coordinación de las Actividades Empresariales**. Se entiende por tal concepto, como aquella herramienta garante de responsabilidad que permite llevar a cabo un procedimiento de actuación, ante un escenario, en el que concurren dos o más empresas que desarrollen una actividad en un mismo espacio. En el art. 24 de la LPRL se fija como objetivo clarificado la finalidad de ésta actividad... “*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 [...]. Puede entenderse a su vez la coordinación de actividades como... “proceso conformado por una serie de etapas que deben asegurar una correcta integración de los requisitos preventivos en la realización de las actividades y en los distintos niveles jerárquicos implicados”<sup>1</sup>*

Es por ello que en esta conjunción concurrente, la coordinación de actividades empresariales podría identificarse como un entramado complejo, dada las dificultades que acarrea coordinar de forma efectiva, la prevención en diversas empresas que concurren en un mismo espacio de trabajo.

## **2.1. OBJETIVOS DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

El objetivo del nacimiento del art. 24 LPRL, y en consonancia de la coordinación de actividades empresariales, no es más que, dar respuesta a lo previsto en el art. 3 del **Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales** ...“*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, 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*

---

<sup>1</sup> Definición *Coordinación de actividades empresariales*. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales: criterios de eficiencia (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 1052, 2015, pág. 2.

*en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.”*

Se trata por tanto, de que ambas empresas respecto de su plantilla, cumplan con los principios básicos de la acción preventiva, dentro de las limitaciones que se puedan derivar de la normativa en prevención de riesgos laborales. Reflejo del objeto de la coordinación de actividades empresariales, se destaca que se ha de velar simultáneamente por una correcta coordinación de la prevención entre ambas empresas, y además, compartir responsabilidades como son, la cooperación y la coordinación, en la información que disponga cada una de las partes. La finalidad última, radica en la búsqueda del equilibrio entre la seguridad y salud de los trabajadores y la flexibilidad que supone incorporar a otros dentro de un mismo espacio, para reducir la siniestralidad laboral.

### **3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

#### **3.1. ESFERA INTERNACIONAL**

En la esfera internacional, la coordinación de actividades empresariales, encuentra su marco normativo en los arts. 16 a 21, **del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado el 22 de junio de 1981**, aplicable a todos los sectores de actividad.

La coordinación en éste contexto, se diferencia en dos ámbitos concretos, por un lado las obligaciones en esta materia que afecta a los empresarios y demás concurrentes de los mismos, y secundariamente la obligación de coordinación de los empleados y representantes de los trabajadores. Respecto de los primeros es importante destacar la reseña contenida en el art. 17 Convenio 155, en el que se establece, que.. *“Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente convenio”*, lo que implica que ya desde el año 1981, desde una mirada internacional, se despliegan efectos de responsabilidad, cuando concurren actividades

y subsidiariamente nazca el deber obligacional de colaborar entre éstos. Además de este texto internacional, es importante destacar el segundo mandato, en el que se aprecia, que no sólo afecta a los empresarios y empresas concurrentes, sino que también al segundo grupo antes reflejado en líneas anteriores, los trabajadores y representantes de los mismos, es por ello que el art. 19 del Convenio 155, prevé obligaciones bidireccionales de los sujetos, es decir, [...]. “a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador; b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo”.

Sin perjuicio de tal consideración en el art. 20 de tal convenio, se detalla que “La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente convenio”. En éste entramado, cuando se indica la referencia expresa al deber de cooperar, no sólo se habla de los procesos de concurrencia, sino que además trata los casos de urgencias y accidentes de trabajo, centrándonos especialmente en la remisión expresa del art. 18 de tal convenio.

Tal es la importancia de tal fuente internacional, que al ser ratificado por España, en el año 1985, supuso el nacimiento en bases sólidas del art. 24 LPRL.

### 3.2. DIMENSIÓN EUROPEA

Las notas más relevantes en materia de coordinación de actividades empresariales en el marco europeo, vienen de la mano de la **Directiva Marco 89/391/CEE, 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**, cuya única mención, está recogida en el art. 6.4. de la misma, disponiendo 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.”

### 3.3. ÁMBITO NACIONAL

La norma reguladora por antonomasia de la Seguridad y Salud de los trabajadores, es la LPRL, sin perjuicio de que en el marco de la coordinación de actividades empresariales, se detenten pluralidad de textos normativos que ayuden a configurar un esquema protector, ante la situación de concurrencia en los centros de trabajo en los que se requiere una serie de obligaciones y responsabilidades en materia de coordinación entre los mismos. La finalidad última es garantizar la protección de los trabajadores, en el que se despliega, no sólo un mandato a la figura empresarial, sino que responde al esquema constitucional, del art. 40 de la Constitución Española de 1978, que propugna la garantía por parte de los poderes públicos, de políticas tendentes a [...] *la seguridad e higiene en el trabajo*.

La última reforma en el marco normativo de la PRL, ha desembocado en la **Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales**, en la que se añade un nuevo apartado al art. 24. de la LPRL, surgido por la necesidad de crear un reglamento que articule el desarrollo de las materias de coordinación de actividades empresariales. De ésta ley nace el RD 171/2004, nombrado con anterioridad (apartado 2.1.) del presente trabajo. Cuya finalidad es tratar los distintos supuestos en que se ha de dar la correcta coordinación, la búsqueda que atenúe la siniestralidad, consecución de contextos laborales que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, dar flexibilidad en torno a cómo se ha de llevar a cabo las responsabilidades y deberes de los empresarios, y sobre todo esclarecer mediante normativa, las pautas claves para reducir de forma inmediata, cualquier tipo de riesgo que suponga una mala gestión de la coordinación de actividades empresariales.

### 3.4. CONCEPTOS CLAVE

Es necesario conocer los distintos sujetos normativos reconocidos en la legislación, tanto internacional, europea como nacional, para entender el grado de responsabilidad que se deriva de la concurrencia de actividades y de la coordinación empresarial.

Se destaca:

- **Centro de trabajo:** *se trata de cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo [art. 2.a) RD 171/2004].*
- **Empresario titular del centro de trabajo:** *la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo [art. 2.b) RD 171/2004].*
- **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. [art. 2.c) RD 171/2004].*  
Simultáneamente se ha de concretar que se equipara a centro de trabajo lo dispuesto en el art. 24.3 LPRL como “lugar de trabajo”, ya se dijo en la **Sentencia de 5 de abril de 2001 del TSJ de Aragón...[...]** a efecto de lo dispuesto en el art. 24.3 y 42.2 de la LPRL, debe entenderse como el lugar de trabajo de la empresa principal, lo que no se 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.
- **Concurrencia<sup>2</sup>:** *cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas.*
- **Coordinador de actividades preventivas:** es aquella figura regulada en el RD 171/2004, concretamente en el capítulo V, cuya finalidad es ser la herramienta esencial que comunique la coordinación preferente, cuando se dé concurrencia de empresas en un centro de trabajo, en la que se pueda derivar cualquier situación en materia de prevención de riesgos laborales. (*Véase en el apartado 3.5.*)
- **Recurso preventivo:** su definición está contenida en la NTP<sup>3</sup>, donde se entiende por tal, *al trabajador que será designado o por el contrario asignado con unos conocimientos específicos preventivos, cualificación, experiencia, que estará dotado con medios suficientes para vigilar el cumplimiento de las actividades*

---

<sup>2</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011, pág. 2

<sup>3</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011, pág. 2

*preventivas en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad que puedan darse en el lugar de trabajo.* Está regulado en la LPRL (art. 32 bis) y posee regulación complementaria en el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP)**, concretamente en el art. 22 bis. En tales menciones normativas se alude a la presencia de tal figura o sujeto preventivo cuando *..[...] a) cuando concurren diversas operaciones que se desarrollan de forma sucesiva o simultánea por las que puedan verse agravadas o modificados los riesgos presentes en el proceso productivo, b) cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos, reconocidos en el anexo I RSP “sobre todo aquellos vinculados con las obras y los procesos de construcción”, c) cuando sea requerida tal presencia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [...].* El reconocimiento de este sujeto es esencial que esté plasmado en la evaluación de riesgos inicial que la empresa elabore, así como en los procesos evaluadores de seguimiento de la misma.

### **3.5. COORDINADOR DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS**

Por la importancia que reviste a tal figura, es conveniente detallar la confluencia de responsabilidades que sobre el sujeto “coordinador” recae. Para ello está revestido de funciones y de facultades reconocidas en el capítulo V del RD 171/2004, así como, reconocimiento de especial mención en los art. 13 y 14 de tal texto legal. En el art.13, se recoge la casuística por la cual es necesario establecer tal figura preventiva: [...]

- 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.*

El especial valor que refleja, es la importancia de recoger en una figura, la totalidad de supuestos laborales en los que se ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. Es por ello que además de revestirlo de la finalidad última, puede coincidir tal sujeto con la figura del recurso preventivo, siempre y cuando, se cumpla con las exigencias formativas que se le requieren tanto para el ejercicio de uno y otro (está reconocido en el art. 13.4 RD 171/2004).

Por el contrario, las funciones llevadas a cabo reconocidas en el art. 14.1. del mismo Real Decreto, se pueden resumir en las siguientes: *favorecer en éste caso el cumplimiento de los objetivos de la coordinación de actividades empresariales, ser el cauce que una el intercambio de informaciones necesarias que hayan de darse en los supuestos de empresas concurrentes en el centro de trabajo* y además supone como función última, un amplio abanico de las mismas, dado que el legislador ha querido que se recoja en tal precepto, la amplitud a... *cualquier función que sea encomendada por el empresario titular del centro de trabajo.*

Por el contrario las facultades son las reconocidas en el apartado dos del mismo texto legal; *conocimiento de la información que deba intercambiarse*, por lo tanto es más amplio que la mera función de intercambio de información; *acceder a cualquier zona del centro de trabajo*, está ligado por tanto a la exigencia legal establecida en el art. 14.3. RD 171/2004<sup>4</sup>; supone además, *impartir instrucciones a las empresas concurrentes para el cumplimiento de sus funciones*; y por último, ha de *proponer medidas preventivas para los riesgos existentes* en el centro de trabajo que pueda afectar a los trabajadores presentes.

---

<sup>4</sup> [...] *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. SUPUESTOS DE HECHO LEGALMENTE PREVISTOS<sup>5</sup>

Antes de tratar los tres grandes supuestos diferenciados que se pueden dar en una empresa y que suponen obligaciones y responsabilidades diversas, es necesario entender los tres parámetros fundamentales en la coordinación de actividades empresariales, para consecuentemente vislumbrar, hasta dónde llegan las obligaciones empresariales en materia de PRL en el contexto de la coordinación.

En primer lugar se ha de destacar el **deber de cooperar**. La cooperación en última instancia trata sobre la disposición de la información recíproca de la que ambas partes cuentan (empresario titular y/o principal), es decir, supone colaborar en informar sobre todos aquellos riesgos de la actividad que pueda afectar a los trabajadores de una organización y simultáneamente a la concurrencia de actividades. En segundo lugar, como parámetro a atender, es el nacimiento del **deber de información**, entendiéndose que, la información ha de ser recíproca, ha de ser siempre suficiente, y ha de ser tenida en cuenta por parte de los empresarios, así como dar traslado a los trabajadores de la misma, que no es más que dar respuesta al art. 18 LPRL<sup>6</sup>. Y por último y en tercer lugar, el **deber de coordinación**, que estará en función de la norma concreta que posea el contenido mínimo en materia preventiva, así como, lo dispuesto en la negociación colectiva. De manera más amplia, supone además, atender, no sólo a los riesgos que han de atenuarse para los trabajadores, sino que nace sustancialmente por el mero hecho de la concurrencia en sí y no porque existan detrás relaciones jurídicas que propicien un catálogo de responsabilidades.

De éstos principios o parámetros de coordinación, nace previamente en el art. 17 del Convenio nº 155 OIT y el art. 6.4 de la Directiva 89/391/CE, que establece que

---

<sup>5</sup> Clasificación de “Supuestos de hecho legalmente previstos”, por el autor SALA FRANCO, T, *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, 8ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, págs. 239-247.

<sup>6</sup> 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. [...]

[...] 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.

#### **4.1. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO DEL QUE UN EMPRESARIO ES TITULAR**

En este supuesto, se actúa, como empresario titular, siempre que la actividad que se contrate no suponga ser esencial e intrínseca para el desarrollo de la actividad. Si lo extrapolamos a un supuesto práctico podría darse en aquellas situaciones en las que, en una asesoría laboral y contable, se contrata a un servicio de limpieza para la limpieza de la oficina. *[En este supuesto el empresario (responsable de la oficina) deberá informar al empresario de la empresa de limpieza de cuáles son los riesgos del centro de trabajo, donde su empleado está realizando la actividad, así como, cuáles son las medidas de prevención y planes de emergencia que se dan en la misma].*

Éste supuesto, se desarrolla en los art. 24.2 LPRL y de 6 a 9 RD 171/2004, se ha de entender por “empresario titular del centro de trabajo” a la persona que tiene el dominio del centro y además lo dirige y lo controla.<sup>7</sup>

En los casos en los que el empresario ostenta la titularidad del centro de trabajo, pero no posee trabajadores, las obligaciones que se derivan son diferentes que si dispusiera de éstos, es decir, se restringirán las obligaciones a una menor nivel de exigencias, fundamentándose en la mera información a los empresarios concurrentes de los riesgos del entorno, de su centro de trabajo y de las actividades que se desarrollen en el mismo por empresas que estén contratadas o subcontratadas. Informando a su vez de

---

<sup>7</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011, pág. 2

las actuaciones y protocolo a seguir en caso de emergencia, respondiendo a las exigencias del art. 20 LPRL.

La peculiaridad en este supuesto, es que antes del inicio de la actividad, existe un deber de información de las empresas concurrentes, (art. 4.2 y 4.3 RD 171/2004) en el que se ha proporcionar por parte del empresario titular, la información a los empresarios concurrentes de: *todos los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las otras empresas, particularmente aquellas que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades; dar a éstos todas aquellas medidas de prevención, así como, de emergencia; y dar instrucciones para la prevención de los riesgos en el centro de trabajo.*

#### **4.2. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO CUANDO EXISTE UN EMPRESARIO PRINCIPAL.**

A diferencia del supuesto anterior, aquí, se está contratando una actividad esencial e intrínseca para el desarrollo de la actividad. [*Si partiésemos del ejemplo anterior, se da en éste caso, cuando se contrate no una empresa de limpieza, sino que se contratasen servicios administrativos laborales o servicios contables para la asesoría. También es común que se dé por trabajadores autónomos, lo cual no deslinda el supuesto de responsabilidades que pudieran derivar*].

En este caso la concurrencia, no ha de contemplar la configuración normativa de “empresario titular del centro de trabajo”, sino por el contrario, detenernos en el concepto legal de “empresario principal” (art. 2.c) RD 171/2004), y en la figura de las empresas *contratistas*<sup>8</sup> y *subcontratistas*<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> persona física o jurídica que asume contractualmente ante el empresario y/o principal, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato, definición del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011, pág., 2.

<sup>9</sup> persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato, definición del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN

Podría considerarse este supuesto, como aquel en el que un empresario desarrolla en un centro de trabajo su actividad de forma más relevante (o actividad principal) que la del resto de empresarios concurrentes, en la cual, el empresario principal podría o no, coincidir con la figura de empresario titular. Además, el resto de empresarios se dedicarán, a realizar actividades que puedan ser secundarias, accesorias, complementarias e incluso realizar actividades, que nada tenga que ver con la actividad principal. Hecho que supone, que se deriven obligaciones del empresario principal en materia de coordinación empresarial, así como la vigilancia del cumplimiento de la PRL por el resto de empresas “contratas y subcontratas”.

En esta línea, ha existido un largo debate jurisprudencial sobre el concepto de “propia actividad”, que además es recogido por la *Nota Técnica de Prevención nº 918*<sup>10</sup> del INSHT: “por un lado existen teorías en las que se entienden por, propia actividad, a la integración de actividades que constituyen el ciclo completo de producción, es decir, todas aquellas que sirvan como fin productivo empresarial. Son las denominadas <<teorías de la indispensabilidad>>. Y por otro lado, existen teorías que hablan de introducir sólo las tareas que sean inherentes al ciclo de la actividad principal en sentido estricto, denominadas <<teorías de la inherencia>>). El Tribunal Supremo se ha declinado por esta segunda teoría, en la que ha venido entendiendo que se considera “propia actividad”, cuando coincida con la actividad nuclear del empresario principal (la imprescindible para conseguir el objetivo jurídico que da lugar a la actividad principal)”.

Ante ello, por la complejidad de este segundo gran supuesto, se ha de partir, de dos momentos temporales. El primero de ellos es aquel que tiene lugar antes de comenzar la actividad, y el segundo de ellos, aquel que se materializa durante la prestación del servicio.

Pues bien, antes de comenzar la actividad, los deberes de información comienzan por parte del empresario principal, que deberá a grandes rasgos, cumplir con lo

---

EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011, pág., 2.

<sup>10</sup> “definición de empresario principal” por el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011, pág., 5

dispuesto en el art. 10 RD 171/2004, que aglutina como obligaciones: informar de los riesgos propios del centro de trabajo, de las medidas de prevención, y de las instrucciones para la prevención de riesgos en el centro de trabajo; sin perjuicio de que otra de las obligaciones sea vigilar la debida obediencia de la legislación en materia de PRL y comprobar que se han establecido los medios oportunos de coordinación necesarios en el centro de trabajo. El empresario principal, además, puede en ese momento exigir a la empresa que está subcontratando el servicio, que acredite, por escrito, la evaluación de riesgos y planificación de su propia actividad preventiva y que respecto a sus trabajadores demuestre que se ha llevado a cabo el proceso de **información** (art. 18 LPRL) y **formación** (art. 19 LPRL) de los mismos.

Otra de las cuestiones que se detentan, es que el empresario no sólo ha de exigir que los trabajadores de la subcontratada estén informados y formados, sino que, además, la subcontrata sea responsable de dar la información a sus propios trabajadores de que se van a llevar a cabo actividades concurrentes en el centro de trabajo y que de las mismas se podría derivar un riesgos para su propia seguridad y salud. (art. 4.5 del RD 171/2004),

El art. 10.1 RD 171/2004, denota el *deber de vigilancia del empresario principal*<sup>11</sup>, pues está obligado a vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL, respecto de las empresas contratitas y subcontratistas de obras y servicios que vengán a corresponder con su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

Ahora bien, durante la realización de la actividad no decae este deber, siendo dos las situaciones, las que se pueden identificar. Por un lado, puede ocasionarse un *accidente de trabajo*<sup>12</sup>, en cuyo caso, tal obligación, radica en informar a los demás

---

<sup>11</sup> STS de 11 de mayo de 2005 (RJ 2005, 6026) y 7 de Octubre de 2008 (RJ 2008, 6969) , el deber de vigilancia en estos casos no implica "la exigencia de un control máximo y continuado" pues, si así fuera, la descentralización, que es legítima como técnica organizativa, devendría "ineficaz", sino que la diligencia exigible debe ser entendida en términos razonables, pero ello no implica, sin embargo, que aquella se agote en el cumplimiento de las obligaciones formales establecidas en el artículo 10.2 del Real Decreto 171/2004, puesto que es claro que el artículo 24.3 de la Ley 31/1995 exige un control real y efectivo del estado de las medidas de prevención de las empresas contratistas y subcontratistas, y esta exigencia no se llena con el mero intercambio de documentación preventiva sino que requiere una actuación de inspección y verificación sobre su efectivo cumplimiento

<sup>12</sup> art. 156.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (en adelante LGSS). "Se entiende por accidente de

empresarios presentes en el centro de trabajo sobre el hecho acaecido, y por otro lado, ocasionarse una situación de emergencia, en la que se ha de comunicar la situación que fuera susceptible de afectar a los otros trabajadores presentes (4.2 y 4.3 del RD 171/2004).

Igualmente, para el empresario principal, no supone un mero deber de información como ocurre con el empresario titular, sino que requiere cooperación, información, instrucción (art. 7 y 8 RD 171/2004) y deber de vigilancia (art. 10 RD 171/2004). El deber de coordinación se extiende al mismo tiempo, a la figura de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, tal y como se recoge en el art. 42.7 ET [...] *Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.*

#### **4.3. CONCURRENCIA DE LOS TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO**

En este último supuesto de hecho legalmente establecido, la importancia radica principalmente en la connotación que hemos de darle a “centro de trabajo” (art. 24.1 LPRL y 4 y 5 RD 171/2004) “*cualquier área edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo*”. Siempre teniendo en cuenta que se dará una concurrencia de trabajadores en un centro cualquiera de trabajo, del que un empresario será el titular del mismo, y que puede que exista o no, una relación jurídica entre las empresas que van a compartir el mismo centro de trabajo.

En éste se destaca que, respecto a toda la información (real y actualizada) que medie entre las empresas concurrentes sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen, han de cumplirse unos requisitos mínimos contenidos en el art. 4.2. Párrafo 2º y 3º del RD 171/2004, subrayando que, la información ha de ser suficiente y ésta ha de ser entregada antes del inicio de la actividad, y que además, se ha de dar

---

trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

información en los casos que se produzcan cambios en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos, así como cuando, se produzcan situaciones de emergencia. Siendo dada tal información por escrito [...] *cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.*

La aportación de documentación sobre los riesgos que se desprenden del mismo, ha de responder a las pretensiones normativas del art. 23 LPRL. A estos efectos supone, que tal documentación forme parte de la evaluación de riesgos laborales que ha de contener el *plan de prevención*<sup>13</sup>. Por ello, el contenido de la información, no es una mera copia de la evaluación de los riesgos que haya realizado el técnico de prevención, sino una información detallada sobre los riesgos concretos de la obra y servicios que se están contratando.

Es importante además, atender a lo dispuesto en el art. 5 del RD 171/2004, en el que se cita que, *se han de mantener las medidas de coordinación en materia preventiva, teniendo en cuenta: el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas, el número de trabajadores presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas.* Pudiéndose configurarse servicios de prevención mancomunados<sup>14</sup>.

En este caso, antes de empezar la actividad, cada empresario debe informar a sus trabajadores de los riesgos que supone la concurrencia de actividades, y ésta ha de ser tenida en cuenta por cada una de las empresas concurrentes. Es tarea a realizar por ellas, la incorporación individualizada de la información en la evaluación de riesgos y en la planificación. Se crearán a su vez, los *medios de coordinación*<sup>15</sup> entre las empresas en

---

<sup>13</sup> Art. 16.1. LPRL. 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.

<sup>14</sup> Art. 21.1 Reglamento de los Servicios de Prevención [podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial ]

<sup>15</sup> art. 11 RD 171/2004 [...].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

las que concurra actividad. Y simultáneamente se dará información recíproca, entre las empresas y trabajadores autónomos que concurran en dicha actividad y de la que pudiera derivar un riesgo, cumpliendo los contenidos mínimos de la información descritos con anterioridad en el supuesto de hecho primero.

En este tercer gran supuesto de hecho se ha destacar que durante la realización de la actividad de prestación de servicios se tendrán en cuenta las mismas exigencias legales contenidas para el resto de supuestos de hechos legalmente previstos, respecto de los accidentes de trabajo, y las situaciones de emergencia que pudieran derivar de la prestación de servicios.

## **5. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EN LA FIGURA DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL**

### **5.1. LA EMPRESA USARIA Y EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

Si bien la prevención de riesgos laborales tiene como finalidad primordial garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en el plano de la **Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (de aquí en adelante LETT)**, no supone de menos en este contexto, pero a la hora de llevar a cabo la prevención y la coordinación de actividades empresariales, existen distinciones en materia garante de responsabilidades, ya que el control y la dirección de la actividad productiva le corresponde en éste caso a la empresa usuaria y no por el contrario a la *empresa de trabajo temporal*<sup>16</sup>.

---

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

<sup>16</sup> Concepto. (Art. 1 de la LETT). “Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. [...]”

Esta peculiaridad hace que, en materia de seguridad y salud, los trabajadores cedidos por la ETT, estén garantizados por el mismo nivel de protección que el resto de trabajadores que carecen de tal condición. Así mismo como se enuncia en el art. 28.1. Párrafo 2º de la LPRL, la existencia trabajadores contratados por ETT [...] *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 salud de los trabajadores.* Este reconocimiento de garantía se plasma en el surgimiento 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. (RD 216/1999).**

El catálogo de responsabilidades, se ha de configurar en la distinción del plano ocupacional de la empresa usuaria, ya que ésta, puede ocupar la posición de empresario concurrente o bien ser una empresa titular o principal según el caso que le ocupe su actividad. Sea cual sea la ocupación del mismo, debe cumplir con lo previsto en la LPRL, así como con el contenido del RD 216/1999. Es conveniente mencionar, además, que siempre se refiere, al catálogo de actividades permitidas para la cesión de trabajadores, por las que se celebra un contrato de puesta a disposición, y no aquellas que están afectadas por el art. 8 RD 216/1999, sobre actividades y trabajos de especial peligrosidad.

Las obligaciones de la empresa usuaria en materia de coordinación de actividades empresariales, respecto de los trabajadores cedidos por una ETT, comienzan con la **información**. Ésta debe contener las medidas de prevención adoptadas por la empresa usuaria, las medidas de emergencia y la correcta comunicación de los riesgos que puedan derivarse de la concurrencia de actividades empresariales, así como la identificación del coordinador de actividades preventivas en los casos que se haya procedido a la designación del mismo. Otra de las obligaciones es el deber de **comunicación**, de todas aquellas informaciones e instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud, que puedan venir dadas por el empresario de la actividad principal.

Ante tal concreción obligacional por parte del empresario se puede distinguir dos aspectos temporales que despliegan efectos garantes de responsabilidad y de deber, tanto para la empresa usuaria como para la ETT (*véase apartado 5.1.1. y 5.1.2.*).

### **5.1.1. OBLIGACIONES INICIALES AL COMIENZO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS POR PARTE DEL TRABAJADOR CEDIDO A LA EU**

Durante el proceso inicial y antes de que el puesto de trabajo sea cubierto por parte del trabajador que será cedido, la empresa usuaria ha de llevar a cabo la evaluación de riesgos del puesto vacante, facilitando a la ETT la información específica sobre: los riesgos que existen en el centro de trabajo, así como todos aquellos que pueden afectar al trabajador en cuestión, debe a su vez informar de las medidas que conciernen a la relación futura del trabajador cedido con el puesto, así como de los equipos de protección individual que ha de utilizar el trabajador. Otra de las informaciones clave que ha de dar la empresa usuaria a la ETT, es dar la información de la formación que requerirá el futuro trabajador y tener en cuenta que ha de contar con aptitud médica, para garantizar la seguridad y salud del mismo. Conjuntamente se ha de informar a los delegados de prevención, a los trabajadores designados o al propio servicio de prevención de la próxima incorporación a la plantilla de tal trabajador. Como obligación última, antes del comienzo de la actividad, se debe informar de las medidas de vigilancia de la salud, respecto del puesto a ocupar y si estas poseen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador cedido, así como la periodicidad en la que se deben llevar a cabo en los términos previstos del art. 22 de la LPRL y del art. 37.3. RSP

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, también se denotan obligaciones en la figura de la ETT en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Cabe destacar, como se desprende del RD 216/1999, que es un deber de ésta asignar al trabajador a un puesto que se adecue al mismo, buscando en todo momento el principio básico de adaptación del puesto a la persona y no de la persona al puesto. Simultáneamente se exige la acreditación documental de toda la información en materia de PRL que deberá estar contenida en el contrato de puesta a disposición como se articula en el art. 2.3, del

RD 216/1999, así como en el contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio (art. 3.2. RD 216/1999).

### **5.1.2. OBLIGACIONES DURANTE LA PRESTACION DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR CEDIDO A LA EU**

Durante la prestación del servicio del trabajador cedido por la empresa, se despliegan dos supuestos obligacionales, uno respecto de la empresa usuaria y otro por parte de la ETT. Respecto de la primera, es obligación asegurar en todo momento, que el trabajador cedido goce del mismo nivel de protección que el resto de trabajadores que se encuentran en la empresa, en la cual está prestando su servicio, además éste ha de ser computado a efectos de trabajadores para organizar los recursos en los que se van a desarrollar actividades preventivas. En este mismo contexto, se ha de dar información por parte de la empresa usuaria a la ETT de los resultados de la evaluación de riesgos que puedan afectar a los trabajadores cedidos, sin perjuicio, de tener en cuenta lo dispuesto en el art. 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales, teniendo en cuenta la concurrencia de actividades y los riesgos que puede sufrir el trabajador cedido.

Ahora bien, respecto del segundo supuesto planteado, la ETT, ha de cumplir dos obligaciones clave durante la prestación del servicio. La primera de ellas es la notificación a la Autoridad Laboral de los accidentes que recaigan sobre los trabajadores cedidos a la empresa usuaria, en la que según expone el art. 7.3. del RD 216/1999 [...] *se deberá hacer 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.* Y la segunda obligación, es la relativa a la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores cedidos teniendo en cuenta en todo momento la evaluación de riesgos y la capacidad para ser apto en las pruebas médicas.

## **5.2. TRABAJADOR AUTÓNOMO**

La prevención como materia objeto de este trabajo y su especial relevancia en la coordinación de actividades empresariales supone un contenido obligacional para el empresario autónomo. Se entiende por trabajador autónomo, lo dispuesto en el art. 1 de

la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo** (de aquí en adelante, Ley 20/2007), que lo define como persona física [...] *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. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.* Sin perjuicio de ser considerado, conforme a lo establecido en el art. 1.3. e) **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (en adelante ET).

En el ámbito del sector de la construcción, se 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.* [art. 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** (de aquí en adelante RD 1627/1997)].

Para delimitar el ámbito de aplicación de tal figura, al contexto preventivo y su posterior aplicación a la coordinación de actividades empresariales, hemos de remitirnos al art. 3.1. LPRL que cita textualmente... [*Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación [...] sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos*], lo cual abre el abanico para que la PRL sea también una materia objeto de responsabilidad para los trabajadores autónomos, y sean consecuentes con la actividad que realizan.

A su vez es importante destacar la configuración preventiva como un **derecho individual** del propio trabajador autónomo, contenido en el art. 4.3. e) Ley 20/2007, [...] *a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.* Así como **deber individual**, previsto en el art. 5.b) del mismo texto legal [...] *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. Entre éstos deberes, se destaca el supuesto de obra de construcción, en el que el contenido obligacional se extiende como articula el 12.1 d) RD 1627/1997 a [...] participar en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido, con lo cual el trabajador autónomo tiene un amplio despliegue del deber obligacional.*

En la norma, los deberes del empresario están reconocidos en el art. 24.5. LPRL **[los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en el apartado 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo]**, así mismo en el art. 8 de la Ley 20/2007, supone la remisión obligacional prevista ya con anterioridad a la LPRL, en aquellos supuestos en que se dé concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo<sup>17</sup>. *Complementariamente este deber obligacional no decae, exista o no, una relación jurídica entre las empresas concurrentes en un centro de trabajo*<sup>18</sup> y aunque exista o no, relación jurídica entre el empresario titular y estos.

Respecto de ésta figura, se parte de la distinción de dos situaciones distinguidas, por un lado la de un trabajador autónomo que no cuenta con trabajadores por cuenta ajena, y la situación contraria que supone ser, la de trabajadores autónomos que cuenta con trabajadores para el desempeño de una actividad. Esta última situación, es objeto de diferenciación a lo ya mencionado con anterioridad en este apartado, pues pasarían a tener la consideración del art. 1.2. RDL 1/1995 de “empresarios” [...] *serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Al disponer de trabajadores asalariados no se considera como un empresario persona física más, sino que pasa a tener la*

---

<sup>17</sup> art. 8.3. Ley 20/2007... [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].

<sup>18</sup> art. 4.1. RD 171/2004 ... [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]

consideración de contrata o subcontrata, o a efectos del RD 1627/1997, de contratista o subcontratista.

Por el contrario, al carecer de trabajadores asalariados supone disponer de obligaciones tales como: *deber de comunicar e informar al resto de empresas y trabajadores autónomos presentes en el centro, informar de los riesgos que pueden generar el desarrollo de la actividad del empresario individual, informar de los accidentes de trabajo sufridos como consecuencia de la realización de actividades concurrentes, informar de las situaciones de emergencia que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de otras empresas así como informar de las situaciones de emergencia a otros trabajadores autónomos que concurran en el centro de trabajo (DA3ª RD 171/2004).*<sup>19</sup>

Sin perjuicio de lo comentado hasta ahora, existen supuestos en los que, lo que se contrate, sean operaciones en las que un trabajador autónomo opere con su maquinaria, materiales, productos o útiles, que proporciona a la empresa para desempeñar la ejecución de la actividad empresarial, pero ésta no se realiza en el centro de trabajo de la misma. En estos casos se contempla lo dispuesto en el art. 8.5 **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo**. [...] *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*. Que no es más que entender que los suministradores, fabricantes e importadores de tal equipo o producto, están obligados a observar que tales útiles no constituyan una fuente de peligro para el trabajador.

Por último sobre la figura de los TRADE (trabajadores autónomos económicamente dependiente)<sup>20</sup>, existe una escasa normativa respecto de la PRL y la

---

<sup>19</sup> 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>20</sup> Es definido por la Ley 20/2007, como aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y d 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

coordinación de actividades empresariales, por las altas semejanzas que comparte con un trabajador autónomo, de ahí que lo que se disponga en materia de seguridad y salud, sea lo dispuesto en el art. 4.3 d) del **RD 197/2009, de 13 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajador Autónomo en materia de contrato del TRADE**, ... *Las partes podrán incluir en el contrato cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a derecho. En particular, en el contrato se podrá estipular [...] d) 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.*

## **6. ESPECIAL RELEVANCIA PREVENTIVA: SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **6.1. MARCO NORMATIVO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PRL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION**

En el sector de la construcción, la coordinación de actividades empresariales, se convierte en una materia de vital importancia, dada la casuística, en la que en la mayoría de los casos existe concurrencia de empresarios en un mismo centro de trabajo, así como la alta tendencia de llevar a cabo la figura de la contrata y la subcontrata.

El valor de la prevención de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en éste sector, supuso que naciera el **RD 1627/1997**<sup>21</sup>, que vino a ratificar la **Directiva Comunitaria 92/57/CEE, de 24 de junio de 1992**, así como a responder, a las exigencias, del **Convenio nº 62 de la Organización Internacional del Trabajo, de 23 de junio de 1937, sobre disposiciones de seguridad en la industria de edificación**. A pesar de la normativa reguladora del sector de la construcción con el paso del tiempo fue necesario el nacimiento de la **Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción** (de aquí en adelante Ley 32/2006),

---

ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Reuniendo las condiciones establecidas en el art. 11.2 de la misma ley.

<sup>21</sup> (norma de ámbito limitado, pues todo aquello que no regule su contenido, se le aplicara supletoriamente la de LPRL y el RSP)

dada la alta siniestralidad existente en el sector, derivada de las prácticas de la subcontratación, cuyo desarrollo legislativo está regulado por el **Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.**

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente se ha de tener en cuenta la **Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a las Obras de Construcción** (de aquí en adelante GTC), elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las actividades incluidas en el marco normativo del RD 1627/1997, se extienden a lo dispuesto en el art. 1.1 del RD 1627/1997, sobre *obras de construcción*, tal consideración requiere de una interpretación sobre la misma, que puede ser entendida como (*cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I*).<sup>22</sup> Ante la lista tan genérica y poco exhaustiva, es conveniente precisar, como enuncia la GTC, qué se entiende como “obra de construcción” [...] *el lugar donde se desarrolla, con carácter temporal, cualquiera de las actividades señaladas en el citado anexo I del RD 1627/1997 o de las relacionadas en la sección F (apartados 41 a 43) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE/2009 (RD 475/2007, de 13 de abril), siempre que las mismas estén referidas a trabajos intrínsecamente asociados a actividades de construcción (edificación e ingeniería civil) y se ejecuten con tecnologías propias de este tipo de industrias*. Por tanto, no sólo se incluye la realización de obras nuevas, sino que se ha de extender tal consideración a las tareas secundarias o complementarias sobre trabajos ya existentes (mantenimiento, conservación, limpieza, etc.)

## **6.2. SUJETOS DE LA CONSTRUCCION Y SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.**

---

<sup>22</sup> Anexo I. Relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil. a) Excavación. b) Movimiento de tierras. c) Construcción. d) Montaje y desmontaje de elementos prefabricados. e) Acondicionamiento o instalaciones. f) Transformación. g) Rehabilitación. h) Reparación. i) Desmantelamiento. j) Derribo. k) Mantenimiento. l) Conservación-Trabajos de pintura y de limpieza. m) Saneamiento.

A pesar de las figuras empresariales y preventivas que se pueden reconocer en la LPRL y en el RD 171/2004, en el área de coordinación de actividades empresariales respecto del sector de la construcción, son varios los sujetos que requieren de especial atención, pues en éstas, recae obligaciones, responsabilidades y deberes en materia de prevención y seguridad de los trabajadores.

Están reconocidas en el RD 1627/1997 y se identifican de la siguiente manera:

- **promotor:** *cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra.* [art. 2.1. c) RD 1627/1997]<sup>23</sup>. En muchas ocasiones coincide con la figura del contratista o de empresario titular del centro de trabajo, con lo cual le resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 2.1.h) RD 1627/1997, en materia de coordinación de actividades empresariales. Supone que sobre éste recaiga la obligación de designar a un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto, así como cuando en la ejecución de la misma intervengan más de una empresa o trabajador autónomo. Se ha de atender además a lo dispuesto en el art. 3.4. RD 1627/1997... *La designación de los coordinadores no eximirá al promotor de sus responsabilidades.* Otra de las obligaciones directas, en materia de PRL, es la obligación de la elaboración de un estudio de Seguridad y Salud (cumpliendo las disposiciones mínimas del art. 5 del RD 1627/1997) cuando se den los requisitos contenidos en el art. 4.1 del presente RD<sup>24</sup>, sino, por el contrario, su obligación en materia preventiva y de coordinación, queda sujeta a la elaboración de un estudio básico de seguridad y salud.

---

<sup>23</sup> Podría entenderse a estos efectos como tal, los ejemplos dados por el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción, *Guía Técnica de Construcción*, 2012, pág. 17 [...las Administraciones Públicas que promuevan obras civiles o de ejecución (sea Administración del Estado, Autonómica o Locales), las comunidades de propietarios, respecto de sus edificios cuando se lleven a cabo reparaciones, mantenimiento o mejora de los inmuebles, las empresas y particulares que promuevan obras para su venta a terceros, las fundaciones o instituciones de orden civil o religioso que promuevan construcciones para sus propios fines, las comunidades de propietarios, respecto de sus edificios cuando se lleven a cabo reparaciones, mantenimiento o mejora de los inmuebles etc..]

<sup>24</sup> [...] a) Que el presupuesto de ejecución por contrata incluido en el proyecto sea igual o superior a 75 millones de pesetas (450.759,08€). b) Que la duración estimada sea superior a 30 días laborables, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores simultáneamente. c) Que el volumen de mano de obra estimada, entendiéndose por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores en la obra, sea superior a 500. d) Las obras de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas.

- **proyectista:** *el autor o autores, por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra.* [art. 2.1.d) RD 1627/1997].
- **coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra:** *el técnico competente designado por el promotor para coordinar, durante la fase del proyecto de obra, la aplicación de los principios que se mencionan en el artículo 8.* [art. 2.1. e) RD 1627/1997]. En materia de coordinación de actividades empresariales y de PRL, su responsabilidad se extiende a la coordinación de entre los proyectistas concurrentes y, a aplicar lo previsto en el art. 15 de la LPRL, entendiéndose que cada empresa efectúa el cumplimiento de este artículo en función de la actividad que desarrolle, así como aquellas que derivan de las designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud.
- **coordinador en materia de seguridad y salud durante ejecución de la obra:** *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.* [art. 2.1. f) RD 1627/1997]. De entre la funciones principales de estos coordinadores se destaca: cumplir con la acción preventiva reconocida en el art. 15 LPRL, cumplir lo dispuesto en el art. 9 b) RD 1627/1997 ... *Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el art.15 LPRL, organizar coordinación de actividades empresariales que corresponde al art. 24 LPRL, y además aprobar el plan de seguridad y salud que fuera elaborado por el contratista.*
- **dirección facultativa:** *el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.* [art. 2.1. g) RD 1627/1997].
- **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.* [art. 2.1. h) RD 1627/1997]. El contratista en el sector de la construcción suele recaer en la figura del empresario principal. Dentro de las

obligaciones del contratista en el sector de la construcción se destacan: el cumplimiento de los principios de la acción preventiva contenida en el art. 15 de la LPRL; cumplir con lo dispuesto en el art. 24 LPRL sobre coordinación de actividades empresariales; dar información a los trabajadores autónomos respecto de las medidas a observar en materia de seguridad y salud de los trabajadores, ya que estos son responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad, respecto de los trabajadores autónomos que contrata la contratista; así como atender a las instrucciones del coordinador durante la ejecución de la obra. Ésta figura de contratista o empresario principal responde solidariamente de los incumplimientos en materia de prevención, respecto de las empresas subcontratadas.

- **subcontratista:** *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.* [art. 2.1. i) RD 1627/1997]. Para el subcontratista las obligaciones en materia de seguridad y salud son las mismas que las fijadas en la descripción anterior para la figura de la contratista. Sin perjuicio de que de conformidad con el art. 18 de la LPRL se ha de garantizar la recepción de la información adecuada por parte de los trabajadores respecto de los subcontratistas y contratistas. Los contratistas y subcontratistas pueden ejercer las facultades derivadas del contrato de trabajo como el poder sancionador contenido en el art. 58.1 ET<sup>25</sup>, en relación con el art. 29 de la LPRL, para garantizar que los trabajadores cumplen con lo previsto en el plan de seguridad y salud y velan por un cumplimiento de la norma en materia preventiva. En los supuestos de cadenas de subcontrataciones, se ha de destacar que la subcontrata es la que actúa como empresario principal respecto de todas aquellas subcontratadas que contrate, bien para la realización de la obra o parte de misma, desplegando por tanto el cumplimiento del deber de coordinación, vigilancia y e información.
- **trabajador autónomo:** *la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad*

---

<sup>25</sup> Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

*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. 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.* [art. 2.1. j) RD 1627/1997]. Para éste último sujeto, las obligaciones están contenidas en el art. 12 del RD 1627/1997, de entre las cuales se denota como en las figuras anteriores, el deber de cumplir con lo previsto en el art. 15 de la LPRL; así como el cumplimiento de las disposiciones mínimas de seguridad y salud contenidas en el anexo IV del RD 1627/1997, que puedan derivar de la ejecución de la obra; atender a lo previsto en el plan de seguridad y salud; cumplir además con lo dispuesto en el art. 29 de la LPRL, que establece obligaciones para los trabajadores en materia preventiva y en la contribución por parte de éstos en garantizar un uso adecuado y preventivo de las reglas contenidas en el art. 2 del mismo precepto legal; efectuar cumplimiento de los términos previsto en el **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.**

A diferencias de los sujetos anteriores reconocidos en el RD 1627/1997, para los cuales se establecen definiciones genéricas respecto a su figura y sus funciones, en el caso de los “**recursos preventivos**”, no deviene una descripción exhaustiva de la misma sino que hemos de remitirnos a lo dispuesto en la disposición adicional 10ª del RSP, en el que se excluye el ámbito de aplicación del sector de la construcción lo dispuesto en el art. 22bis, para los recursos preventivos, atendiendo a la remisión expresa que se recogerá en la *disposición adicional única del RD 1624/1997*<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará a las obras de construcción reguladas en este real decreto, con las siguientes especialidades:

- a) El plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
- b) Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las

## 7. INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

En el marco obligacional de las responsabilidades empresariales por conductas, acciones u omisiones de los mismos, se recoge un amplio catálogo de normativa que hace referencia a la finalidad última, “la garantía de la seguridad y salud de los trabajadores”, e importancia de la coordinación en caso de que se de en el contexto empresarial concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo.

El legislador cita en el art. 42.1 LPRL la responsabilidad que deriva de los actos empresariales...[...] *“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”*, quedando derogada la especial mención del art. 42.2 al efecto de las contratas y subcontratas, que hasta entonces fijaba la responsabilidad solidaria de ambos sujetos, [se derogan los apartados 2, 4 y 5 por la disposición derogatoria única.2.c) 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** (en adelante LISOS)].

Por ello, en el marco de la concurrencia de actividades empresariales, así como en la coordinación de las mismas, hemos de remitirnos a lo dispuesto en el art. 39.3 de la LISOS, en la que se configura el esquema de criterios para graduar las sanciones por incumplimiento de la LPRL<sup>27</sup>. En éste marco sancionador se prevén dos artículos claves,

---

medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

- c) Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación del plan de seguridad y salud en los términos previstos en el artículo 7.4 de este real decreto

<sup>27</sup> [...] 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 empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes. h) La conducta

por un lado el art. 12 de la LISOS que recoge las conductas tipificadas como “infracciones graves” en el plano de la PRL y por otro lado el art. 13 del mismo texto legal que hace referencia a las “infracciones muy graves”. En el primero de estos dos art. debemos remitirnos al apartado 13 y 14 de la norma [...] 13) *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.* 14) *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.*

Por el contrario si nos centráramos en las infracciones muy graves contenidas en el art. 13, se hace mención expresa en el apartado 7 y 8 a) para la configuración de responsabilidades en materia de coordinación [...]... 7) *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.* La interpretación de este precepto supone la distinción de dos cuestiones a plantearse, según cita Juan López Gandía.<sup>28</sup> *“La primera de ellas es, si se trata de una responsabilidad colectiva o si bien se trata de una responsabilidad individualizada, en la que cada empresario debe responder por incumplir las medidas de prevención y la segunda interpretación es si cabe la responsabilidad solidaria o bien se atiende al culpable infractor de manera individual. Respecto a la primera ha de considerarse que la falta de coordinación en este caso atenderá a un criterio de calificación o de graduación, por lo que no constituirá en sí misma una infracción, y respecto a la segunda el autor nos remite al*

---

general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

<sup>28</sup> LÓPEZ GANDÍA, J & BLASCO, J. F, *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 16ª edición, Tirant lo Blanch Valencia, 2015 págs., 182-184.

*RD 171/2004 en el que entiende que las obligaciones se imponen a los sujetos que intervienen, por lo que cabe concluir que ha de entenderse claramente individualizada.”*

La LISOS también reconoce sanción en el apartado [...] 8) del art. 13... a) *No adoptar el promotor o 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.* La infracción en este supuesto deriva no de la coordinación tratada en el supuesto anterior, sino el deber de información de los riesgos que puedan ocasionarse en el centro de trabajo del empresario individual frente a las contratadas y subcontratadas.

Además sobre tal configuración es preceptivo acudir a lo dispuesto en la disposición adicional duodécima del RSP, que añadió la misma previsión dispuesta en este artículo 13 de la LISOS “sanción para conductas muy graves” en el caso de estar afecto de ser una actividad que esté incluida en el Anexo I del RSP.

A estos efectos, es necesario mencionar la reseña contenida en el art. 42.3 de la LISOS que determina la responsabilidad solidaria del empresario principal respecto de las **contratadas y subcontratadas**, en las que se refiera el art. 24.3 LPRL, “*siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal*” y “*durante el periodo de la contrata*”. Con lo cual la precisión actual contenida en la LISOS, precisa de manera más genérica la finalidad última, que es la atribución de responsabilidad al sujeto infractor y responsable del incumplimiento de la coordinación y de la seguridad y salud de los trabajadores.

Además se prevé en el mismo apartado 3 en el párrafo 2º, del art. 42 de la LISOS , las responsabilidades empresariales de **la empresa usuaria y la relación con la empresa de trabajo temporal** [...] *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. Reforzado además, en el art. 16 de la norma 14/1994 (LETT), en la que se fija la responsabilidad de la empresa usuaria por la falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, “durante la vigencia del contrato de puesta a disposición” y “que tenga lugar en el centro de trabajo de la empresa usuaria”.*

En el **sector de la construcción** las infracciones aparecen de manera genérica reconocidas en el art. 12.24 LISOS, debido a la confluencia de responsabilidades que recae en la figura de las contratadas y subcontratadas que poseen el mismo tratamiento normativo en la LPRL y en el RD 1627/1997, con lo que no se configura una sanción específica para este sector, si bien en el apartado c) del art. 12.24 se reconoce infracción muy grave [...] *No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.*

Es común mencionar que tanto en cuanto, se de coordinación de actividades empresariales, sea por contratadas y subcontratadas, sea por ETT, o bien en las obras de construcción que se contrate o subcontrate la realización de una obra o parte de la misma, resulta igual de aplicable lo dispuesto en el **art. 164 LGSS** <sup>29</sup> sobre el “*recargo de prestaciones*”, para paliar los efectos tanto del incumpliendo empresarial en materia de seguridad y salud, así como para beneficiar al trabajador por sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia del incumpliendo de la normativa de LPRL por los sujetos infractores.

---

<sup>29</sup> Art. 164.1 LGSS. “Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.”

## 8. CONCLUSIONES

Como punto final del presente trabajo, pretendo concienciar de la importancia que tiene la generalidad de acciones que implica llevar a cabo una eficaz coordinación de las actividades preventivas dentro una organización, así como de todas aquellas acciones que pudieran derivar por la confluencia de pluralidad de actividades llevadas a cabo por muchos empresarios de manera simultánea.

Recurso como canal primordial a entender que la base de un buen sistema de coordinación está principalmente en la información que se dá, y de la que dispone la empresa, lo cual es la consecuencia inmediata de que se produzca o no un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. La información a mi parecer ha de ser útil y ha de ser integradora, características que hacen que cumplan con el fin último de la acción preventiva, que es, como no podría ser de otra manera, garantía de seguridad y salud de los trabajadores en el plano organizacional.

Por otro lado es importante destacar que, en este plano de información sea relevante delimitar la responsabilidad o el grado de culpabilidad por no llevar a cabo una buena gestión de la misma, considerando que no solo debería atribuirse al empresario, sino que debería ser una consecuencia repartida a partes iguales por todos y cada uno de ellos. Así como para aquellos que han obviado las advertencias y sugerencias preventivas, entendiendo que existe pacto lícito, de querer realizar una prestación en un lugar de trabajo, donde confluyen pluralidad de trabajadores con sus distintas actividades y con sus especiales y muy diferenciadas características.

En otro plano, pretendo hacer apreciar al lector, la complejidad que supone, que todo esté bien integrado, dirigido y sobre todo coordinado, entre personas, empresarios y cómo no entre organizaciones. Se ha de tener en cuenta que si bien parece una responsabilidad implícita a un empresario de su plantilla, el riesgo va más allá, queriendo el legislador hacer ver con el nacimiento del art. 24 de la LPRL que cada sujeto productor, es responsable de todo aquello que rodea a su esfera organizativa, con independencia de que exista una relación jurídica o un mero contrato.

Supone por otro lado, desde un enfoque positivista que un trabajador o un mismo empresario autónomo, sepa en cada momento a que se va a enfrentar en el contexto laboral, y dónde puede estar el riesgo en las laborales que realice. Desde este enfoque lanzo un mensaje a la importancia de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que como mínimo ha de tener un trabajador y un empresario, eso sí, siempre en aumento y concordancia, cuando se trate de actividades que requieran de grados superiores de formación por ser considerada una actividad de alto riesgo o de gran peligrosidad.

Esta acción genera más confianza en la labor realizada por los trabajadores a la hora de coordinarse con otros trabajadores de otras empresas, permitiéndole estar informado de los peligros del trabajo del compañero, haciendo que se dé un mayor respeto de los riesgos que pueda sufrir el otro, sobre todo en el sector de la construcción, en el cual se da tantas y tan variadas actividades en un mismo momento y con los riesgos que conlleva no llevar a cabo una planificación, organización y mejora continua en prevención de riesgos laborales.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ SALA FRANCO, T, *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, 8ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- ❖ LÓPEZ GANDÍA, J & BLASCO, J. F, *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 16ª edición, Tirant lo Blanch Valencia, 2015.
- ❖ AAVV, Coord, ALFONSO MELLADO, C.L, SALCEDO BELTRÁN, C & ROSAT ACED, I. (2011): *Prevención de Riesgos Labores. Instrumentos de aplicación*, 2ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- ❖ PALACIOS VALENCIA, P & MORILLO LÓPEZ, J.L, “La coordinación de actividades (entre empresas) en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y su problemática”, *La Mutua*, N°. 21, 2009, págs. 97-115.
- ❖ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 918, 2011.
- ❖ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales (II)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 919, 2011.
- ❖ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, “Coordinación de actividades empresariales: criterios de eficiencia (I)”, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 1052, 2015.
- ❖ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Recurso preventivo, *Notas Técnicas de Prevención*, nº 994, 2013
- ❖ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción, *Guía Técnica de Construcción*, 2012

## **Anexo. RELACIÓN EXHAUSTIVA DE FUENTES NORMATIVAS CONSULTADAS**

Consulta de normas en la base de datos del Aula Aranzadi.

### Fuentes internacionales:

- ❖ Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado el 22 de junio de 1981.

### Fuentes europeas:

- ❖ Directiva Marco 89/391/CEE, 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
- ❖ Directiva Comunitaria 92/57/CEE, de 24 de junio de 1992.

### Fuentes nacionales:

- ❖ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ❖ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ❖ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ❖ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- ❖ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ❖ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- ❖ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal

- ❖ Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- ❖ Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- ❖ Real Decreto 197/2009, de 13 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajador Autónomo en materia de contrato del TRADE.
- ❖ Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- ❖ Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- ❖ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.