

# La Coordinación de Actividades Empresariales

R.D. 171/2007 DE 30 DE ENERO

El cumplimiento por las empresas de la normativa contenida en el R.D. 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales, que viene a desarrollar el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, puede suscitar ciertas dudas a la hora de aplicar esta normativa a situaciones específicas, en las que no siempre están bien definidas las obligaciones del empresario.



Las dudas surgen sobre todo en cuanto a la cantidad, calidad y destino de la información recíproca que debe facilitarse en los diferentes casos en que se produce la concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo y que tiene por objeto garantizar que esta concurrencia no repercuta negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores concurrentes.

Intentar iluminar estas zonas de sombra para que el empresario conozca con la mayor precisión posible los medios de coordinación que le son exigibles para cumplir con su deber de cooperación es el objetivo de este artículo.

Para llegar a ello intentaremos responder a las siguientes preguntas:

## ¿Cuándo hay que solicitar la información para la coordinación?

El intercambio de información se tendrá que realizar siempre que cualquier operario de nuestra empresa acceda a otros centros de trabajo o bien, cuando cualquier trabajador de otra empresa (incluidos los autónomos) accedan a nuestro centro de trabajo. Y por supuesto, esta información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

## ¿Qué información deberé solicitar?

Aquí exponemos tres supuestos:

### 1.- Empresa que accede a otro centro de trabajo

Este supuesto es el más simple, es el caso en que los trabajadores acceden a otros centros de trabajo en la realización de sus tareas. Casos típicos de empresas de reparaciones, montajes, repartidores, transportistas, etc. La documentación a solicitar será:

- Riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades a realizar por nuestra empresa.
- Las medidas referidas a la prevención de tales riesgos.
- Las medidas de emergencia propias del centro de trabajo.

### 2.- Empresario titular del centro de trabajo

Se define como empresario titular del centro de trabajo la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

En este caso, la documentación a solicitar a las empresas que accedan al mismo será:

- Datos de identificación de la empresa: Nombre, dirección, teléfono...

- Interlocutor con la misma.
- Seguro de Responsabilidad Civil.
- Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social.
- Evaluación de riesgos y medidas referidas a la prevención de riesgos específicos de las actividades que vayan a desarrollar en las instalaciones que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, incluida la propia, en particular sobre aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

### 3.- Empresario Principal

Se define como empresario principal, aquel que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

Aquí la documentación a solicitar es mucho más completa, mucho más amplia, ya que la ley le obliga a vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo. Por tanto la documentación a solicitar será:

- Datos de identificación de la empresa: Nombre, dirección, teléfono...
- Interlocutor con la misma.
- Seguro de Responsabilidad Civil.
- Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social.
- Documento de asociación a Mutua de accidentes.
- Modalidad Preventiva de la empresa.



- Evaluación de riesgos y medidas referidas a la prevención de los riesgos específicos de las actividades que vayan a desarrollar en las instalaciones que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, incluida la propia, en particular sobre aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.
- Relación de trabajadores que vayan a realizar trabajos en nuestras instalaciones (DNI.).
- TCs (en caso de que el trabajador en ese mes no estuviera incluido, fotocopia del contrato y alta en la seguridad social).
- Documentación de trabajadores extranjeros (si procede).
- Acreditación de aptitud laboral (certificada tras el reconocimiento médico. Asegurarse de que los protocolos aplicados son los correctos).
- Acreditación de la formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en nuestras instalaciones (Contenido de la formación y duración de la misma).
- Entrega de la información a los trabajadores, tanto de sus propios riesgos como de la facilitada por nuestra empresa.
- Relación de trabajadores con capacidad de utilización de maquinaria peligrosa (si procede).
- Productos químicos, relación y fichas de seguridad (si procede).
- Protocolos de seguridad de los trabajos a realizar con las medidas de prevención a adoptar (si procede).
- Nombramiento por el empresario de uno o varios trabajadores que reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria en las actividades o procesos a realizar y que cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico; y que deberá vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia, y todo ello según el artículo cuarto de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre (Presencia de Recurso Preventivo). (Si procede).

En el caso de subcontratar alguna de las actividades a realizar en nuestras instalaciones, la empresa contratista tendrá que hacerles llegar la misma documentación que a ellos se les solicita.

## ¿Cómo se debe de facilitar la información?

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

## ¿Qué se debe de hacer con la documentación recibida?

La información recibida deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de PRL. Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollen, o por el hecho de realizarlas en otros centros de trabajo.

También, cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos del centro al que acceden y de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995 de PRL.

## ¿Y en el sector de la construcción?

Es lo mismo, solo que los documentos de Evaluación de riesgos y medidas referidas a la prevención de tales riesgos, se sustituye por:

- En el caso de contrata, éstas solicitarán a la promotora el Estudio de Seguridad y Salud y a las subcontratas la información como empresario principal.
- En el caso de las subcontratas, solicitarán a las contrata el Plan de Seguridad y Salud, y a sus subcontratas la documentación como empresario principal remitiendo dicha información a la contrata.

Nota.- En el caso de construcción, la preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista, y el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo dicha presencia.

A la hora de su subcontratar, se tendrá en cuenta la reciente Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Esta no es el motivo de este artículo, por lo que no entraremos en ella.

## Nuevas figuras

Aparece una nueva figura encargada de la coordinación de las actividades preventivas que hay que designar cuando concurren dos o más de las condiciones que se detallan en el punto 1 del Artículo 13 del RD 171/2004. Aquí hay que aclarar que esta figura deberá estar presente en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones y que deberá contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel intermedio. En construcción los medios de coordinación serán los establecidos en el RD. 1627/1997, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995 de PRL, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra.

## Problemática en la aplicación

El primer problema que existe es saber en algunos casos, cuándo soy empresario principal y por tanto tener el deber de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas. El RD 171/2004 lo define como **“...la propia actividad de aquél...”**, ¿se refiere a la actividad directa o a las auxiliares también? Es decir, si me dedico por ejemplo a la producción de productos alimenticios, y tengo en plantilla algún personal de mantenimiento de maquinaria, si contratara los servicios de una empresa de reparación o mantenimiento de maquinaria, ¿actuaría como empresario principal de ella? A mi entender no, yo considero que eso no es mi propia actividad, pero eso está por aclarar, falta que la autoridad se pronuncie y especifique qué considera como propia actividad.

Otro tema que aparece es la contratación de personal mediante E.T.T. Hasta ahora, era suficiente con un documento que aportaba la E.T.T en el que nos comunicaba que los trabajadores habían sido informados, tenían la formación suficiente y adecuada y en muchos casos renunciaban a los reconocimientos médicos. Ahora la realidad es diferente, este documento no nos sirve, es importante al actuar como empresario principal respecto de estos trabajadores, tratarlos como si fueran propios, por lo que independientemente de que la E.T.T. diga que les ha informado de los riesgos del puesto de trabajo, informarles nosotros; comprobar que la formación es realmente adecuada y suficiente, por lo que tendremos que ver el contenido de la misma y la duración, valorando así si realmente lo es. En la práctica he observado por ejemplo que nos comunicaban que tenía la formación, y después de requerir el contenido, ver, por ejemplo, que no tenía formación en carretillas elevadoras, cuando sus tareas requerían utilizarlas. Y por último, la vigilancia, tener un documento propio de renuncia a la misma, o si nos entregan el documento de apto, comprobar la aplicación de los protocolos correspondientes al puesto a desempeñar. ■