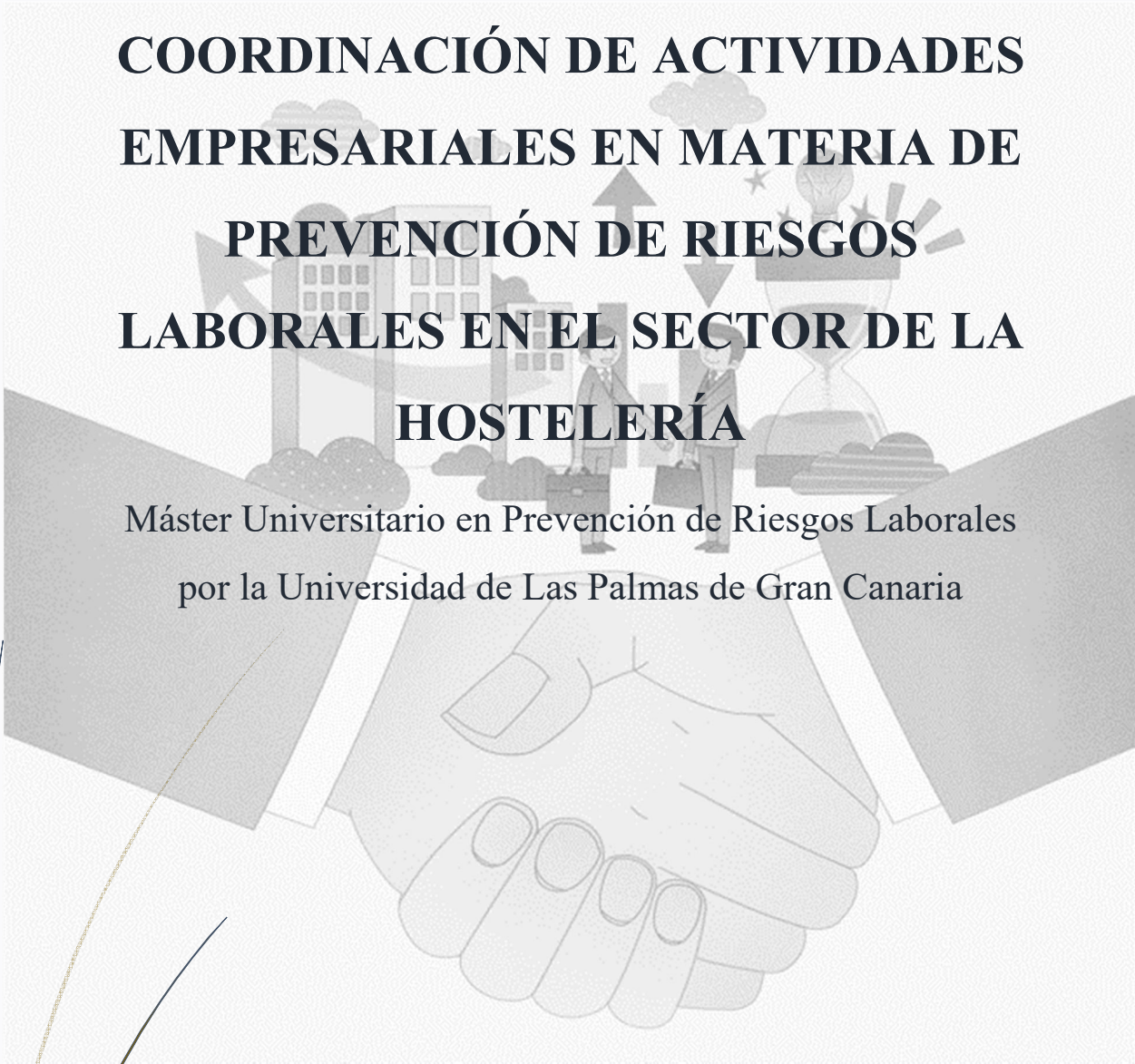


TRABAJO FIN DE
MÁSTER



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales
por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Autor/a: Gara Villalba De León

Tutor/a: Marcos Antonio Pérez Delgado

Fecha de presentación: Septiembre, 2018

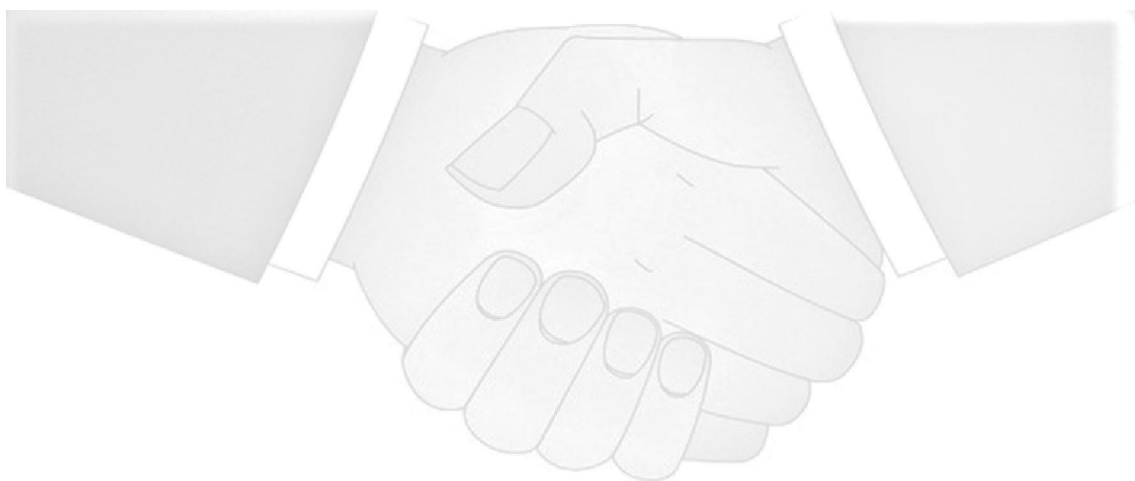


Imagen de portada: *Cooperación y Comunicación* [Online] Recuperado de:
<https://bit.ly/2NkfOvq> el: 28/06/2018

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales por la
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Septiembre de 2018

**“COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA”.**

Autor/a: Gara Villalba De León

Tutor/a: Marcos Antonio Pérez Delgado

Firma de la Alumna:	Firma del Tutor:
Gara Villalba De León	Marcos Antonio Pérez Delgado

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales por la
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Septiembre de 2018

**“COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA”.**

Autor/a: Gara Villalba De León

Tutor/a: Marcos Antonio Pérez Delgado

Firma de los miembros del Tribunal		
Presidente/a	Secretario/a	Vocal

Calificación obtenida

--



RESUMEN, PALABRAS CLAVE Y ABREVIATURAS

Este Estudio de la Coordinación de Actividades Empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Hostelería hace referencia en un primer término a toda la legislación que se despliega en esta materia, así como a las características que de él se derivan.

Por ello, el estudio tiene que ver con la consulta y recolección de información sobre normas y aspectos relacionados con la Coordinación de Actividades Empresariales y su relación con la Prevención de los Riesgos Laborales en el Sector de la Hostelería. Además de la identificación de las condiciones de seguridad y salud en las que se encuentran los trabajadores provenientes de distintas empresas y que concurren en el mismo centro de trabajo, y por la que de esta relación nacen obligaciones y responsabilidades para los distintos protagonistas intervinientes, teniendo en cuenta los casos que más comúnmente se producen en este marco como son la concurrencia de trabajadores de ETT, contratados y subcontratados para obras y remodelaciones de los establecimientos, e incluso trabajadores autónomos que en un momento dado también prestan sus servicios temporales.

Asimismo, se han utilizado fuentes como: Leyes y reglamentos relacionados con la Coordinación de Actividades Empresariales y Prevención de Riesgos Laborales vigentes, Notas Técnicas y Guías elaboradas por instituciones de prestigio tales como el INSHT, sentencias judiciales de referencia encontradas a través del CENDOJ, el Convenio Estatal de Hostelería vigente, así como publicaciones y documentación acerca del tema.

▲ *Palabras clave:*

- Prevención de Riesgos Laborales/ Occupational Risk-Prevention
- Seguridad y Salud/ Safety and Health
- Coordinación de Actividades Empresariales/ Business Activities Coordination
- Colaboración y cooperación/ Collaboration and cooperation
- Compromiso e implicación/ Commitment and involvement
- Responsabilidad/ Responsibility
- Contratación/ Engagement

▲ *Abreviaturas:*

ALEH: Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería

CAE: Coordinación de Actividades Empresariales

CE: Constitución Española

DA: Disposición Adicional

EPI: Equipo de Protección Individual

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

INSSBT: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

P.: Página

Pp.: Páginas

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RD: Real Decreto

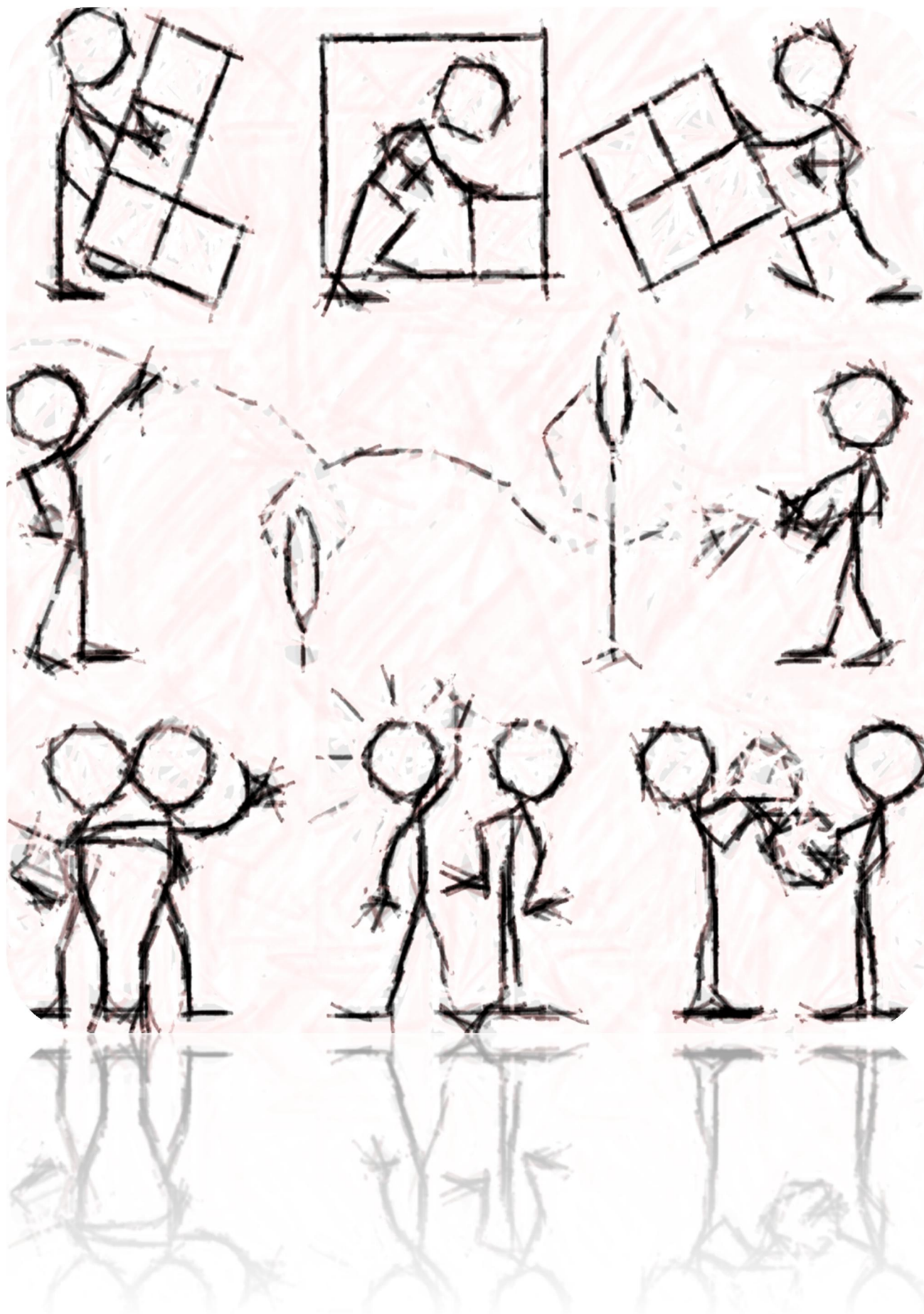
S.f.: Sin fecha



ÍNDICE

0. OBJETIVOS	11
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. ¿QUÉ ES LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PARA QUÉ SIRVE?	14
2.1. Aproximación al concepto de Coordinación de Actividades Empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales	14
2.2. Conceptos básicos	15
3. NORMATIVA ESENCIAL EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	17
3.1. Las Normas básicas en la materia	17
3.2. El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	19
3.3. Modificación del ámbito normativo de la Prevención de Riesgos Laborales mediante la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales	23
4. APROXIMACIÓN AL REAL DECRETO 171/2004, DE 30 DE ENERO, EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN HOSTELERÍA Y LAS OBLIGACIONES QUE DE EL SE DERIVAN	25
4.1 El Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales	25
4.1.1 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo	26
4.1.2 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo siendo una empresa la titular	27
4.1.3 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo siendo una de ellas empresa principal	27
4.1.4 Medios de Coordinación en situaciones de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo	28
4.2 Las obligaciones para las empresas en materia de Coordinación de Actividades Empresariales	33
5 LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA HOSTELERÍA Y EN EL ÁMBITO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	45

5.1 El Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Las Palmas	45
5.2 Reseña al V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.....	48
6. LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOSTELERO Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	50
6.1 Los Trabajadores Autónomos y la Coordinación de Actividades Empresariales	50
6.2 La Coordinación de Actividades Empresariales con las empresas más usuales de un establecimiento hostelero.....	52
6.3 La Coordinación de Actividades Empresariales para las Empresas de Trabajo Temporal y las Empresas de Construcción.....	55
7. INCUMPLIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	60
7.1 La responsabilidad que se deriva del incumplimiento en el ámbito de la Coordinación de Actividades Empresariales	59
7.2 Algunas Resoluciones Judiciales actuales al respecto.....	62
8. CONCLUSIÓN	68
9. LEGISLACIÓN.....	70
10. BIBLIOGRAFÍA	71
11. ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS.....	73
12. ÍNDICE DE ANEXOS	74



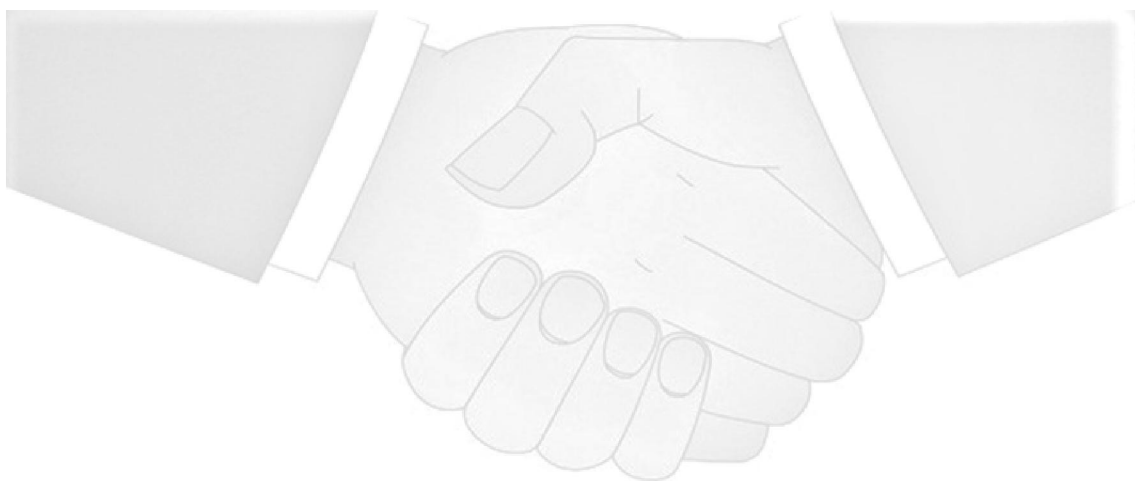


Imagen de contraportada: *Figura gente de negocios trabajando juntos*. [Online] Recuperado de:
<https://bit.ly/2Mmptow> el: 28/06/2018

1. OBJETIVOS

Los objetivos que esperamos cumplir con el siguiente Trabajo de Fin de Máster acerca de Coordinación de Actividades Empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Hostelería, son los siguientes:

▲ **Legislativos:**

- Estudiar la legislación aplicable.
- Ahondar en la importancia y obligatoriedad de la Coordinación de Actividades Empresariales en materia de PRL.
- Identificar las obligaciones que nacen de esta coordinación y verificar las consecuencias existentes al respecto.

▲ **Técnicos:**

- Determinar los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de empresas concurrentes y las medidas que son de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales.

▲ **De gestión:**

- Conocer la forma de aplicación de los principios de la acción preventiva que se establecen en la LPRL de una manera coherente y responsable por parte de las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo, intentando lograr la integración de la prevención en el conjunto de las actividades en la gestión interna y externa de la misma.

▲ **Organizativos:**

- Analizar la aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Estudiar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, incluso 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 salud de las trabajadoras/es.



1. INTRODUCCIÓN

El sector turístico es uno en el que más personas desarrollan su actividad profesional en nuestro Estado, con una cantidad media de 2.383.250 trabajadores (asalariados y autónomos) afiliados a la Seguridad Social¹, además de manera simultánea en un mismo Centro de Trabajo, siendo cada vez más habitual el escenario en el que coincidan trabajadores pertenecientes a distintas empresas, tales como empresas de trabajo temporal, contrata, subcontrata, etc.

La Coordinación de Actividades Empresariales es un concepto complejo en el que existe un ámbito legal extenso y del que nace, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, una serie de obligaciones y responsabilidades legales para cada uno de los protagonistas en función de la condición o posición que ocupa cada parte en el proceso.

Asimismo, sin perjuicio de otros medios que pueden constituir las empresas concurrentes, y que pueden establecerse mediante negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, es importante el estudio de los diferentes medios de coordinación entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de la actividad que realicen en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades, de acuerdo con la Directiva Europea Marco 89/391/CEE, en la que con carácter general se especifica que todos los trabajadores deben estar protegidos, (a excepción de los Servicios Públicos), independientemente de las actuaciones de sus propias empresas y el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

¹ INE, Instituto Nacional de Estadística, Estadística de empleo turístico según la afiliación a la Seguridad Social (Explotación de Turespaña) - Trabajadores afiliados en alta laboral en las actividades características del turismo, según alta en la SS. en base mensual. [Online] Recuperado de: <https://bit.ly/2hzA6Qj> Recuperado el: 17/08/2018

2. ¿QUÉ ES LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PARA QUÉ SIRVE?

2.1 Aproximación al concepto de Coordinación de Actividades Empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Como adelantábamos en la introducción, la Coordinación de Actividades Empresariales es un concepto complejo que cuenta con un ámbito legal muy extenso. Pero, puede decirse que ésta pretende dar solución a los problemas que surgen en un escenario que es cada vez más habitual, en el que cada vez más se hace uso de la contratación o subcontratación para descentralizar parte de la actividad productiva de la empresa.

Hablamos de situaciones que dan lugar a que coincidan trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, en el cual, cada empresa realiza sus propios trabajos con los riesgos que éstos llevan implícitos, y que pueden afectar al resto de trabajadores. Es por ello que habrá de contemplar los riesgos del centro y su actividad habitual, incluyendo a los trabajadores contratados a través de empresas externas de trabajo temporal los riesgos de los trabajos afectados por cada una de las empresas contratadas y subcontratadas, más los riesgos que se generan por la concurrencia de las mismas.

Y es que, en los últimos años se ha comprobado que en muchas ocasiones los índices de siniestralidad² de las empresas contratadas o subcontratadas están muy por encima de los índices que hacen referencia a las empresas para las que trabajan. Esto puede ser debido a causas como:

- Deficiente comunicación.
- Inadecuada formación e información sobre los riesgos generales y específicos.
- Imprevistos asociados a la temporalidad de los trabajos.
- Falta de control, etc...

De ello se deriva la importancia y principal objetivo de las empresas concurrentes, coordinarse entre ellas para cumplir con la normativa existente y así alcanzar el equilibrio necesario para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, pues puede decirse que la evolución en el desarrollo de las distintas

² Guía para la Coordinación de Actividades Empresariales. [Online] Recuperado de: <https://bit.ly/2KE9qAA>.
Recuperado el: 29/06/2018

actividades productivas que forman parte del ámbito de la hostelería en los últimos tiempos hace imprescindible un conocimiento amplio de la materia de Prevención de Riesgos Laborales en general y de la necesaria Coordinación de Actividades Empresariales en particular.

2.2 Conceptos Básicos

Dado el carácter específico de la materia objeto de estudio, parece procedente abordar un pequeño catálogo con las definiciones de los términos más habituales cuando hablamos de Coordinación de Actividades Empresariales, éstas son³:

- ▲ **Centro de Trabajo:** Según el art. 2 del RD 486/1997 y el art. 2.a del RD 171/2004, es cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.
- ▲ **Empresario Titular del Centro de Trabajo:** la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Es decir, quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla. Le corresponden diferentes obligaciones en función de si dispone o no de trabajadores en el centro.
- ▲ **Empresario Principal:** el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo (conceptos que se analizan más adelante). Puede ser a su vez el empresario titular.
- ▲ **Concurrencia:** cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas. Por tanto, se considera empresa concurrente a cada una de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que intervienen simultáneamente en el mismo centro de trabajo durante la ejecución de las actividades.
- ▲ **Contratista:** persona física o jurídica que asume contractualmente ante el empresario titular y/o principal, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.
- ▲ **Subcontratista:** persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de

³ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) NTP “Coordinación de Actividades Empresariales (I)” P.2 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/1Kcsmf5>. Recuperado el: 29/06/2018

ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.

- ▲ **Coordinador de Actividades Preventivas:** figura regulada en el RD 171/2004 como uno de los medios de coordinación preferente para distintas situaciones de concurrencia de empresas en el mismo centro de trabajo.
- ▲ **Coordinador de Seguridad y Salud:** figura diferente a la anterior, regulada en el RD 1627/1997, designada por el promotor, para llevar a cabo la coordinación en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra si interviene más de un proyectista o la coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra cuando intervenga más de una empresa o trabajadores autónomos.
- ▲ **Recurso Preventivo:** trabajador designado o asignado con unos conocimientos, cualificación, experiencia y dotado con medios suficientes para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, regulado en el art. 32 bis de la LPRL y el art. 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Está previsto además por el RD 171/2004 como uno de los posibles medios de coordinación.

3 NORMATIVA ESENCIAL EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

3.1 Las Normas básicas en la materia

Como hemos visto anteriormente, la normativa en materia de Coordinación de Actividades Empresariales es bastante extensa, por lo que se hace necesario relacionar aquellas que son esenciales, de forma jerárquica.

Figura 1. ESQUEMA DE LA RELACIÓN NORMATIVA CAE



Fuente: (Manual básico de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2014), p.4)

- La Constitución Española, reconoce en su artículo 15 el derecho a la vida y la integridad física de los ciudadanos y por consiguiente de las trabajadoras/es. Asimismo, en su artículo 40, encomienda a los poderes públicos la protección de la seguridad e higiene en el trabajo.
- ⁴Convenio nº 155 OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, (extracto - artículo 17: “siempre que dos o más empresas

⁴ FPHIB, Fundación Prevención Hostelería Illes Balears (s.f.). Guía Coordinación de Actividades Empresariales Sector Hostelería Illes Balears, Pp. 11 – 13 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2NfSuPg>. Recuperado el: 02/07/2018

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”).

- Directiva 89/391/CEE, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, (extracto - artículo 6.4: “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”).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de Trabajadores en el marco de una prestación de Servicios Transnacional.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Labores.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- RD 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- 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 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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 (LISOS).
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Notas Técnicas de Prevención números 918 y 919 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre coordinación de actividades empresariales.

3.2 El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Como hemos podido ver en el apartado anterior, la CE establece en su artículo 15 el derecho a la vida y a la integridad física de los ciudadanos y por consiguiente de las trabajadoras/es, como también, en su artículo 40, encomienda a los poderes públicos la protección de la seguridad e higiene en el trabajo.

Es por ello que, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, regula en su art. 24 lo relativo a la Coordinación de Actividades Empresariales, no dejando además de tener importancia, tanto la normativa internacional, como la comunitaria, a las que se pretende dar cumplimiento.

Cabe señalar que, la legislación anterior a la LPRL ya tenía en cuenta esta materia, no obstante, el tratamiento que hacía de la misma se limitaba prácticamente a la exigencia de responsabilidades a los empresarios en supuestos de contratas o subcontratas, y carecía del matiz preventivo que informa toda la legislación tras la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Prueba de ello es que, de manera importante, se hace mención a la CAE en la exposición de motivos de la propia Ley:

“⁵Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en su propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.”

Así, el art. 24 de la LPRL regula la Coordinación de empresas que desarrollan su actividad en un mismo Centro de Trabajo y que carecen de vínculo jurídico entre ellas. Aunque cabe señalar que en este contexto se entiende Centro de Trabajo en un sentido más amplio que el que se establece en el Estatuto de los Trabajadores en su art. 1.5, pues se extiende a situaciones como centros móviles s o itinerantes, o cualquier área edificada o no, en la que las trabajadoras/es deban permanecer o acceder por razón de su trabajo.

Queda entonces en manos del empresario la obligación de establecer los medios de coordinación necesarios, informando a sus trabajadores de los riesgos existentes y de las medidas de prevención que se deben adoptar.

El apartado segundo del artículo 24 LPRL añade un deber adicional para el empresario titular del Centro de Trabajo en los supuestos de concurrencia, y es el de *“adoptar las medidas necesarias para que todos los empresarios y las trabajadoras/es autónomos reciban la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como, sobre las medidas de emergencia a aplicar en su caso.”* Se aprecia en este párrafo una obligación específica para el empresario titular que, no supone en ningún caso, una exención de responsabilidad para el resto de las empresas a lo establecido en el apartado primero del artículo 24 LPRL. Es importante señalar que, la expresión “empresario titular del centro de trabajo”, no debe atribuirse a la figura de dueño o propietario, bastando cualquier otro tipo de título jurídico, como por ejemplo, arrendatario, usufructuario etc. para atribuirle esta condición.

⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por su parte el apartado tercero del artículo 24 LPRL añade una obligación más para los empresarios cuando se den las siguientes circunstancias:

- Contraten o subcontraten la realización de obras o servicios.
- Siempre que esa contrata o subcontrata se ajuste a la “*propia actividad de la empresa*”.
- La realización de la obra o servicio de que se trate tenga lugar en el Centro de Trabajo del empresario.

Siendo esta obligación la de “vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”. Y, lógicamente, ello implica una mayor responsabilidad por parte del empresario que contrate o subcontrate en esas circunstancias.

Aun así, cabe recalcar que esta obligación de vigilancia no excluye el cumplimiento de las obligaciones previstas en los apartados primero y segundo del artículo 24 LPRL.

Ahora, el apartado cuarto del mismo artículo se refiere a aquellos casos en que la actividad de estos trabajadores se desempeña fuera del Centro de Trabajo, pero otorgando una protección limitada, puesto que la circunscribe a los supuestos en que las trabajadoras/es de las contratas o subcontratas “*deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal*”. El artículo 41.1 LPRL impone a la empresa principal la obligación de asegurarse de que el material proporcionado al contratista se encuentra en idóneas condiciones de seguridad. El mismo artículo, exige de los empresarios contratistas el recabar de la empresa principal la misma información en el caso de que esta no la hubiere facilitado, o simplemente para completar la recibida.

Finalmente, en el apartado quinto incluye a los trabajadores/as autónomos en los supuestos previstos en los apartados primero y segundo del mismo artículo, en lo relativo a las obligaciones de cooperación e información previstas en estos, cuando desarrollen sus actividades en dichos centros de trabajo.

Salta a la vista que los apartados del art. 24 de la LPRL carecen de concreción, limitándose a señalar aspectos de forma genérica de la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, de los apartados tercero y cuarto del artículo parece que sea lógico deducir que en los supuestos de sucesivas subcontratas no sea ya el empresario

principal el obligado al control sobre la ejecución fuera del centro de trabajo de las actividades en qué consiste la subcontrata; más adecuado será entender que, es al contratista, a quién compete la obligación de transmitir, a su vez, la información recibida del empresario principal a los sucesivos subcontratistas de forma escalonada, pero no se especifica. Tampoco se habla de cuál debe ser el modo transmisión de la información, pero parece que lo más aconsejable es que se haga por escrito, tanto para garantizar la fidelidad de lo transmitido, como a efectos de una ulterior prueba del cumplimiento de las obligaciones al respecto. Así como también cabe entender que el momento oportuno de transmisión de esta información sea el del comienzo de los trabajos.

Por todo esto y por la importancia que entraña para la seguridad y salud de los trabajadores, veremos más adelante como este artículo quedará desarrollado en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, pues a pesar de la intención de la declaración de intenciones y del artículo que nos ocupa, la siniestralidad laboral⁶ continuó siendo un problema tras la promulgación de la LPRL y, particularmente los accidentes que tenían lugar en supuestos de empresas concurrentes en un mismo espacio de trabajo o cuando se recurría a la organización productiva a través de contratas y subcontratas.

Las principales causas de esta elevada siniestralidad tienen bastante que ver con⁷:

- Falta de comunicación adecuada en materia de coordinación.
- Inadecuada formación.
- Falta de información sobre riesgos específicos.
- Temporalidad en los trabajos.
- Desconocimiento de normas.
- El escaso gasto en prevención que realizan las empresas auxiliares en los casos de subcontratación y el desinterés, en ocasiones, de las empresas concurrentes por las trabajadoras/es de las restantes empresas.
- La precariedad laboral en aumento con motivo de la crisis económica.

⁶ FPHIB, Fundación Prevención Hostelería Illes Balears (s.f.). Guía Coordinación de Actividades Empresariales Sector Hostelería Illes Balears, P. 16 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2NfSuPg>. Recuperado el: 25/07/2018

⁷ Campus Usal, Determinantes de la Siniestralidad Laboral en España (s.f.) [Archivo en PDF] Recuperado de: <http://campus.usal.es/~ehe/Papers/Garcia.pdf> Recuperado el: 31/08/2018

3.3 Modificación del ámbito normativo de la Prevención de Riesgos Laborales mediante la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales

A pesar de la gran importancia que supuso la LPRL, como veíamos en el apartado anterior, los índices de siniestralidad laboral continuaban siendo altos⁸, además de la insuficiente integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa que, se evidencia, en un cumplimiento más formal que eficiente de la ley. Asimismo, se constata una falta de adecuación de la normativa a las nuevas formas de organización del trabajo y en especial a los supuestos de subcontratación, donde los trabajadores/as siguen estando en una situación de especial debilidad, también en lo referido a la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud.

A causa de ello nace la Ley 54/2003, que fija como objetivos fundamentales los siguientes:

- Combatir la siniestralidad laboral.
- Fomentar una cultura de la Prevención de los Riesgos en el Trabajo.
- Integrar la Prevención de los Riesgos Laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, adecuando para ello la normativa sancionadora a lo previsto en la normativa específica de prevención de riesgos.

Así, para que estos objetivos puedan ser llevados a cabo, la Ley 54/2003 actúa modificando de una parte la LPRL y de otro el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en adelante (LISOS).

En relación a la LPRL se añade un nuevo artículo, el 32 bis, en el que influenciado sin duda por el incremento de los riesgos laborales que pueden suponer las situaciones de concurrencia de empresas y subcontratación, se establece que será necesaria la presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos, entre otras situaciones, ***cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o de la actividad por la concurrencia de operaciones diversas que se***

⁸ FPHIB, Fundación Prevención Hostelería Illes Balears (s.f.). Guía Coordinación de Actividades Empresariales Sector Hostelería Illes Balears, P. 21 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2NfSuPg>. Recuperado el: 25/07/2018

desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. Estos recursos deberán ser suficientes y contar con los medios adecuados para llevar a cabo su función de vigilancia de las actividades preventivas.

Aunque como inconveniente podemos añadir este mecanismo no se prevé para todos los casos de concurrencia de empresas, sino solo para aquellos supuestos en que sea preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, no especificándose tampoco en qué casos se da esta circunstancia.

También, se establece en la Ley, como medio para conseguir los objetivos enunciados más arriba, un nuevo instrumento, “el Plan de Prevención de Riesgos Laborales” que, *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.*

Por último, también incluye mecanismos para mejorar la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios técnicos de las comunidades autónomas.

Ahora, en lo relativo a la LISOS, la Ley 54/2003 también establece una serie de modificaciones de carácter importante como habíamos adelantado más arriba, las cuales son:

- 1) Se incluye a los titulares del centro de trabajo como sujetos responsables de las infracciones, y se califican como infracciones graves las siguientes:
 - a) La falta de adopción de las medidas necesarias para que el resto de empresarios concurrentes reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia por parte de los empresarios titulares.
 - b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.
 - c) No dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

- 2) Se prohíbe los pactos de indemnidad, entendiendo como tales: *aquellos “pactos” en virtud de los cuales se pretende hacer cargar con toda la responsabilidad en una o varias de las empresas intervinientes con la exoneración de la principal.* Se establece en la norma la nulidad de este tipo de acuerdos y se sanciona con infracción muy grave a aquellos que los concierten. Si bien es cierto que la validez de este tipo de pactos ya había sido rechazada por la jurisprudencia de los tribunales, pero al carecer de tipificación legal no eran sancionados como infracción, situación que, queda ahora solventada.
- 3) Y finalmente, y sobre todo, se establece la obligación de cumplir con el artículo antes mencionado, ya que como se ha demostrado anteriormente es necesario establecer un sistema de coordinación de actividades empresariales y dar solución a la variedad de problemas que se presentan cuando nos encontramos ante situaciones de concurrencia de diversas empresas, o frente a supuestos de contratas y subcontratas.

Con todo ello, el mandato de esta Ley 54/2003 se vio posteriormente plasmado en el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

4 APROXIMACIÓN AL REAL DECRETO 171/2004, DE 30 DE ENERO, EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN HOSTELERÍA Y LAS OBLIGACIONES QUE DE EL SE DERIVAN

4.1 El Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales

El Real Decreto 171/2004 da cumplimiento al mandato de la LPRL al desarrollar el artículo 24 de ésta, y en su exposición de motivos se señala que este es fruto del diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales de un lado, y el diálogo institucional con las comunidades autónomas de otro. Todos ellos concurren en un diagnóstico común en relación con los problemas e insuficiencias apreciados en materia de Prevención de Riesgos Laborales en general, en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo y en los

casos de subcontratas llevadas a cabo para la realización de obras o servicios en particular.

Asimismo, en su art. 3 el Real Decreto establece los objetivos que debe garantizar la Coordinación de Actividades Empresariales, siendo estos:

- ✓ *La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en la LPRL, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.*
- ✓ *La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.*
- ✓ *El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.*
- ✓ *La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para la prevención.*

Estos objetivos tienen como fin último sobre todo, el reducir la siniestralidad laboral en los supuestos de concurrencia de diversas empresas en el mismo lugar de trabajo, que como seguiremos viendo a lo largo del trabajo, entraña una mayor peligrosidad.

Relacionemos ahora algunos de los apartados más importantes del Real Decreto con las posibles situaciones de concurrencia y las personas implicadas en ello, ahondando más en las obligaciones y deberes en el siguiente apartado.

4.1.1 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo:

Se desarrolla en el Capítulo II del RD y es aquella situación en la que nos encontramos con la concurrencia en un mismo lugar de trabajo de trabajadores de dos o más empresas, sin tener en cuenta el tipo de relación jurídica que pueda existir entre ellas.

Así, el artículo 4.1 del Real Decreto 171/2014 establece un deber de cooperación entre ellas en la aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, este deber es extensivo a todas las empresas y los trabajadores autónomos.

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

4.1.2 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo siendo una empresa la titular:

Contemplado en el capítulo III del RD y es aquella situación en la que hay una persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, digamos que tiene el poder de dirección sobre el centro de trabajo.

Esta condición de titular supone para la empresa estar en una situación de preponderancia⁹ respecto al resto de empresas concurrentes, que se traduce en la imposición, por parte de la norma, de una serie de obligaciones específicas en relación, precisamente, con el resto de empresas definidas en los artículos 6, 7 y 8 del Real Decreto 171/2004.

Ello hace que deba cumplir con una serie de obligaciones de información al resto de empresas como veremos en el siguiente apartado.

4.1.3 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo siendo una de ellas empresa principal:

Recogido en el Capítulo IV del RD y es aquella situación en la que concurren varias empresas pero una de ellas es la que contrata o subcontrata con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad que el mismo lleva a cabo y que se desarrolla en su propio centro de trabajo, además, puede coincidir con la empresa titular.

⁹ MIÑARRO YANINI, M. La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas. Op. Cita, pg. 566

Así, habrá de cumplir además con las obligaciones de los anteriores capítulos, pues cabe señalar que el deber de vigilancia no debe quedar reducido a un mero cumplimiento formal, ya que el cumplimiento de la forma escrita no exonera a la empresa principal de las responsabilidades en que pudiera incurrir si no ha verificado la realidad y certeza de las certificaciones aportadas por las otras empresas.

Al empresario principal que externaliza parte de su actividad se le supone conocedor de la misma, y por consiguiente, de los riesgos inherentes a esta, y este deber se exige no solo al momento de concertar la contrata, también a lo largo del desarrollo de la misma.

Asimismo, y para asegurar el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los empresarios como veremos en el siguiente apartado, cuando en el supuesto de concurrencia existe un empresario principal, finaliza el capítulo IV haciendo alusión al art. 42.3 de la LISOS, que establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas, siempre que la infracción se cometa en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

4.1.4 Medios de coordinación en situaciones de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo:

El Real Decreto 171/2004 dedica su Capítulo V al establecimiento de los diferentes medios de coordinación que deben establecerse por parte de las empresas concurrentes. Así, en el art.11 se procede a facilitar una relación “no exhaustiva”, como el propio texto legal afirma, de medios de coordinación, dejando la puerta abierta a que por parte de los empresarios concurrentes, por los medios establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales para determinadas actividades o sectores, y a través de la negociación colectiva, puedan incorporarse otros.

En esta lista no exhaustiva del art.11 encontramos los siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.

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

▲ ***Determinación de los medios de coordinación:***

Una vez recibida por parte de los empresarios concurrentes la información establecida en los Capítulos II a IV del Real Decreto 171/2004 y antes del inicio de la actividad, los empresarios concurrentes deberán establecer los medios de coordinación que estimen pertinentes para el cumplimiento de los objetivos de coordinación antes previstos en el art.3 del propio Real Decreto:

- La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponde al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste, o a falta de este empresario titular al empresario principal (**Art. 12.1 RD 171/2004**).
- Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el art.3 (**Art. 12.2 RD 171/2004**).
- Cada empresa concurrente debe informar a sus trabajadoras/es respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el art.18.1 de la LPRL10 (**Art. 12.3 RD 171/2004**).

▲ ***Designación de las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas:***

Este medio de coordinación se va a considerar como medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes circunstancias (Art 13.1 RD 171/2004):

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales que puedan afectar a la seguridad y salud de las trabajadoras/es de las demás empresas concurrentes.
- Cuando exista una dificultad especial para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de las trabajadoras/es.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.
- Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el art.3 (**Art.13.2 RD 171/2004**).
- La persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él (**Art.13.3 RD 171/2004**).

De acuerdo con este último art. 13.3 podrán ser encargadas de la coordinación de actividades preventivas las siguientes personas:

- a) *“Uno o varios de los trabajadoras/es designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*
- b) *Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.*
- c) *Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.*

- d) *Uno o varios trabajadoras/es de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.*
- e) *Cualquier otro trabajador/a de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.*
- f) *Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.”*

▲ Funciones de las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas:

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3 del propio RD 171/2004.
- Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en el Real Decreto, deban intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

Además, para el cumplimiento de estas funciones, el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 171/20014 les otorga las siguientes facultades:

- Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en el propio real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como, cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las trabajadoras/es presentes.

▲ ***Derechos de los representantes de los trabajadores:***

El Real Decreto 171/2004 dedica su Capítulo VI a los Derechos de los Representantes de los Trabajadores y, por consiguiente, de los propios trabajadores a través de estos en relación a aquellas situaciones de coordinación de actividades empresariales que puedan afectarles. Estos derechos se articulan a través de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadoras/es y en su defecto a través de los Representantes Legales de los trabajadores.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Los delegados de prevención, o en su defecto los representantes de las trabajadoras/es de la empresa titular del centro de trabajo, cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados sobre la organización del trabajo en el mismo en los términos del art.33 de la LPRL y en la medida que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados (**Art. 15.2 RD 171/2004**).

Asimismo, las delegadas/os de prevención, o en su caso los representantes legales de los trabajadores en los mismos supuestos ya examinados, estarán facultados para (**Art. 15.3 RD 171/2004**):

- *“Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán realizar las observaciones que tengan por convenientes.*
- *Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; pudiendo acceder a cualquier zona del centro de trabajo y*

comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de las demás empresas concurrentes o en su defecto con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- *Recabar de su empresa la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.*
- *Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las trabajadoras/es de las empresas concurrentes.”*

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegadas/os de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización (**Art. 16 RD 171/2004**).

4.2 Las obligaciones para las empresas en materia de Coordinación de Actividades Empresariales

Como hemos podido comprobar en el apartado anterior, en la CAE hay que tener en cuenta que pueden intervenir diferentes empresas, todas ellas con sus correspondientes obligaciones, en función de la condición o posición que ocupen en el proceso, lo que genera diferentes posibles situaciones¹⁰:

- Cuando existen trabajadores de varias empresas que concurren en un mismo centro de trabajo.

¹⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011) *NTP – Coordinación de Actividades Empresariales (I)*, P.3 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/1Kcsmf5> Recuperado el: 31/06/2018

- Cuando alguna de estas empresas actúa como titular del centro de trabajo (este empresario está contratando una actividad distinta a la del centro).
- Cuando alguna de estas empresas actúa como principal (este empresario contrata servicios o trabajos que forman parte de su propia actividad).

Estas situaciones hacen posible una variedad de escenarios posibles dada su combinación, como por ejemplo, que el empresario titular del centro tenga a sus propios trabajadores presentes o no, que el empresario titular coincida o no con la persona del empresario principal, que existan varios empresarios principales simultáneamente al contratarse diferentes actividades en un mismo centro y en un mismo momento y que éstos a su vez han subcontratado respectivamente a otras empresas, etc.

Es por esto que es muy importante que cada empresa implicada en este proceso de la contratación y subcontratación, tanto cuando desplaza a sus trabajadores a otro centro para prestar sus servicios, como cuando una empresa contrata o subcontrata a otra, incluyendo a los trabajadores autónomos, para prestar algún servicio (sea propia actividad o no), con el fin de conocer las obligaciones y actuaciones a seguir en materia de coordinación, ha de analizar en qué situación se encuentra de las que a continuación se exponen.

I. Empresas Concurrentes:

Son empresarios concurrentes todos aquellos cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento.

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

Tabla 1. OBLIGACIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN

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

Fuente: (NTP Coordinación de Actividades Empresariales (I), INSHT (2011), P.3)

El deber de cooperación se canaliza a través de la obligación de la información, la cual ha de ser real, actualizada, suficiente y se proporcionará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves. En el resto de los casos puede ser oral, aunque también puede hacerse por escrito y de hecho en muchas ocasiones es más recomendable que esta información que se entrega o se recibe entre las empresas quede documentada.

Tabla 2. DEBER DE INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS CONCURRENTES

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

Fuente: (NTP Coordinación de Actividades Empresariales (I), INSHT (2011), P.3)

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

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

conurrencia, los cuales deberán actualizarse cuando existan cambios en los procedimientos de trabajo, uso de equipos o materiales u otras circunstancias y que sean relevantes para la coordinación.

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

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

Una vez que las empresas han cumplido con esta obligación, deberán proceder de la siguiente forma¹¹:

- a) Tener en cuenta la información recibida por las otras empresas para realizar o modificar la evaluación de riesgos de las actividades que se llevarán a cabo en el centro de trabajo, así como la correspondiente planificación de la actividad preventiva, según el Art 4.4 del RD 171/2004, de forma que todos los empresarios concurrentes garanticen a sus respectivos trabajadores la “protección eficaz” exigida por el artículo 14 de la LPRL.
- b) Adoptar los medios de coordinación necesarios según el artículo 5 del RD 171/2004, teniendo en cuenta lo establecido en el capítulo V de la misma norma y que más adelante se analiza, e informarán de los mismos a sus trabajadores.

¹¹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011) *NTP – Coordinación de Actividades Empresariales (I)*, P.4 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/1Kcsmf5> Recuperado el: 31/06/2018

- c) Informar a sus respectivos trabajadores de los nuevos riesgos derivados de la concurrencia de las actividades en los términos previstos en el artículo 18 de la LPRL, tal y como regula el art. 4.4 del RD 171/2004. Es decir, los riesgos y medidas preventivas, así como las actuaciones en caso de emergencia, tras haber tenido en cuenta los riesgos derivados de la concurrencia de las actividades en la evaluación de riesgos y la planificación derivada.

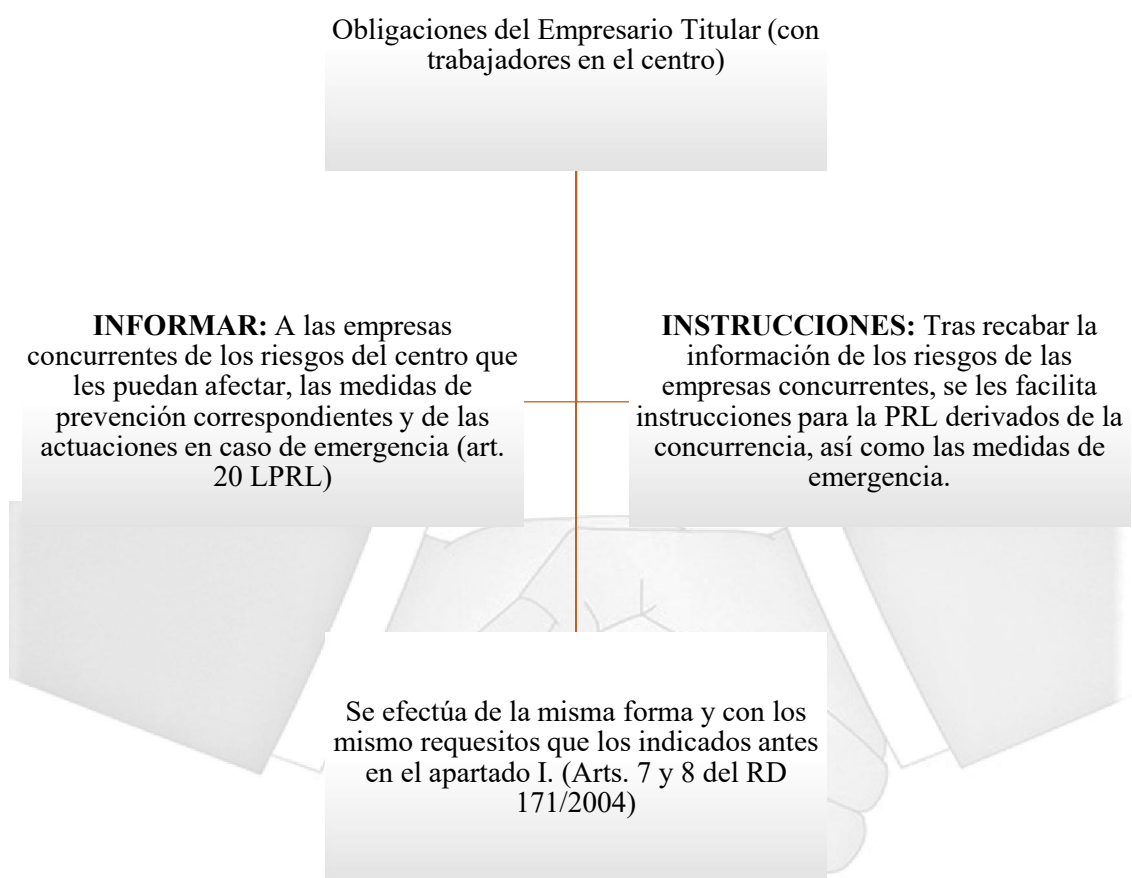
Es importante entender estas obligaciones para las empresas concurrentes como un deber también, es decir, un derecho recíproco para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud, para todos los trabajadores de cada una de estas empresas que trabajan en un momento determinado en un mismo centro de trabajo.

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

II. Empresario Titular:

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

Figura 2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO TITULAR



Fuente: (NTP Coordinación de Actividades Empresariales (I), INSHT (2011), P.5)

Las empresas concurrentes una vez han informado a la empresa titular de los riesgos propios de su actividad y su concreción en las tareas específicas a desarrollar y tras haber recibido la correspondiente información e instrucciones por parte del titular, procederán de la siguiente forma¹²:

- **De forma previa, al inicio de los trabajos:**
 - Elaborar o modificar la evaluación de sus riesgos incorporando esta información e instrucciones del empresario titular (art. 4.4. y 9 del RD 171/2004).
 - Comunicar a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas (art.4.5 del RD 171/2004) y cumplir con dichas instrucciones.

¹² Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011) *NTP – Coordinación de Actividades Empresariales (I)*, P.4 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/1Kcsmf5> Recuperado el: 31/06/2018

- Establecer los medios de coordinación necesarios, a iniciativa del empresario titular (art. 5 del RD 171/2004) y comunicarlo a sus trabajadores.
- **Cuando proceda, durante la ejecución de los trabajos:**
 - Informar al empresario titular, de los accidentes ocurridos en sus instalaciones y de cualquier situación de emergencia, de forma inmediata (art. 4.2 y 4.3 RD 171/2004).
 - Informar de los nuevos riesgos generados, cuando existan modificaciones en los trabajos durante su ejecución, siempre que sean relevantes para la coordinación de actividades. El empresario titular entregará nuevas instrucciones ante cambios existentes en el centro que así lo requieran.

Cuando el empresario ostenta la titularidad del centro pero sin aportar trabajadores, las obligaciones en este caso, se limitan solamente a informar a los empresarios concurrentes de los riesgos de su centro y que puedan afectar a las actividades desarrolladas en éste por las empresas contratadas y subcontratadas, así como de las medidas necesarias para la prevención de los mismos, ya que en este caso la iniciativa para determinar los medios de coordinación recaerán en la figura del empresario principal. Se informará además de las actuaciones a seguir en caso de emergencia que habrán previsto de acuerdo con el art. 20 de la LPRL y cualquier otra normativa en esta materia que pudiera resultarles de aplicación, como el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

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

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

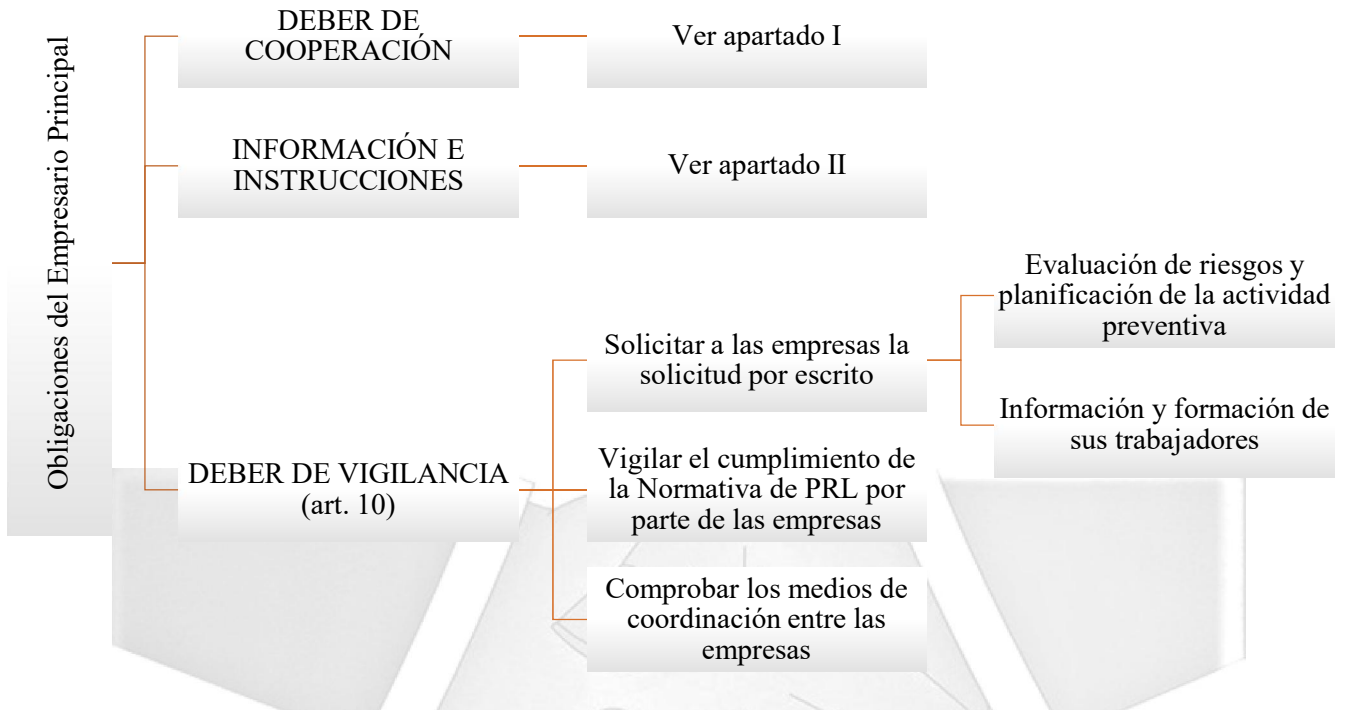
De igual manera, cabe añadir que, en el sector de la construcción, de acuerdo con la DA 1ª del RD 171/2004, la información del art. 7 se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los art. 5 y 6 del RD 1627/1997. Asimismo, las instrucciones del art. 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa. Esta concreción relacionando el sector de la hostelería con el de la construcción parece pertinente cuando en un mismo centro de trabajo, en explotación, se estén realizando de manera simultánea actividades de tipo turístico con las frecuentes obras y/o reformas en dichos centros de trabajo por empresas incluidas en los epígrafes correspondientes a las obras o reformas de las instalaciones o dependencias.

III. *Empresario Principal:*

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

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

Figura 3. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO PRINCIPAL



Fuente: (NTP Coordinación de Actividades Empresariales (I), INSHT (2011), P.6)

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

Dentro de la obligación de facilitar información por parte de la empresa principal, hay que tener en cuenta que cuando los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista para realizar las operaciones objeto del contrato, no presten sus servicios en los centros de trabajo de dicha empresa principal y deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles facilitados por la misma, está deberá proporcionar a las empresas contratadas o subcontratadas la información necesaria para que la utilización y manipulación de todos estos medios se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus correspondiente obligación de información a sus

trabajadores. De esta forma se regula en el artículo. 24.4 de la LPRL al remitir al último párrafo del artículo 41 de la misma Ley, relativo a la información que deben transmitir los fabricantes, importadores y suministradores de estos elementos a los empresarios en el momento de su adquisición. Este es el caso por ejemplo, cuando un fabricante de zapatos encarga la realización de un pedido de un modelo de zapatos a otra empresa que se dedica a esta misma actividad, para que éste se efectúe en las instalaciones de la empresa contratada pero es la empresa que subcontrata este trabajo (es decir la empresa principal) quien le facilita los materiales específicos y necesarios (piel, cuero, tintas, lacas, adhesivos) o los equipos de trabajo (para cortar, perforar, forrar y grabar). La empresa principal deberá entregar a la subcontrata al menos las correspondientes fichas de seguridad de los productos y los manuales de instrucciones y cualquier otra documentación informativa facilitada por el fabricante de los de los equipos.

Cabe señalar que, esta obligación es extrapolable a la contratación o subcontratación de trabajadores autónomos en estas circunstancias.

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

Al respecto hay que considerar que en los últimos tiempos se viene sosteniendo que el término “centro de trabajo” empleado por el artículo 24.3 de la LPRL es equivalente al de “lugar de trabajo”. Así lo entendió también el Tribunal Supremo en la sentencias referentes al centro de trabajo citadas anteriormente y lo reiteran entre otras, la Sentencia de 5 de abril de 2001 del TSJ de Aragón, en la que se matiza: “El término «centro de trabajo de la empresa principal», a los efectos de lo dispuesto en los artículos

24.3 y 42.2 de la LPRL, debe entenderse como el lugar de trabajo de la empresa principal, ***“lo que no exige que haya una organización empresarial específica en ese lugar, ni que el mismo esté dado de alta ante la autoridad laboral, pero sí que requiere que, si no se trata de una instalación propia de la empresa principal, sino de un tercero, que haya una efectiva presencia de la empresa principal en el lugar de trabajo”***.

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

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

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

sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

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

5 LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA HOSTELERÍA Y EN EL ÁMBITO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En primer lugar, cabe definir¹³ la negociación colectiva como la capacidad de los empresarios y los trabajadores para regular las condiciones en las que se lleva a cabo la prestación del trabajo. Asimismo, y de acuerdo con la importancia del tema que hemos venido tratando a lo largo del trabajo, ésta no debería permanecer ajena a la problemática que presenta la Coordinación de Actividades Empresariales, es más, debería ser el marco normativo en el que se articule de manera fundamental.

Por ello, los Convenios Colectivos, no solo pueden, sino que deben, como se establece en el art. 2 de la LPRL, incluir aspectos sobre las materias reguladas en el Real Decreto 171/2004, especialmente en materias como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios, la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas y en general sobre cualesquiera otras que contribuyan a mejorar la aplicación de la normativa en los centros de trabajo y siempre con el objetivo último de atender a la protección de la seguridad y la salud laborales y la prevención de los riesgos laborales.

El Convenio de Hostelería nos ofrece multitud de posibilidades de estudio en materia de seguridad y salud laboral por múltiples razones históricas, tanto por las versiones que de él se han pactado, por la importancia económica del sector, así como por la influencia de los visitantes que demandan una mejora continua en las condiciones

¹³ 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, (Art. 82).

de los entornos de trabajo y que se han traducido en los requerimientos de los operadores turísticos.

5.1 El Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Las Palmas

Como sabemos, los Convenios Colectivos son acuerdos entre trabajadores y empresarios, en los que se establecen las condiciones laborales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y serán de aplicación el establecido en cada Comunidad Autónoma o Provincia, o incluso en empresas particulares si el convenio fuera empresarial. En nuestro caso, nos remitiríamos al Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Las Palmas.

Cabe además destacar que la negociación colectiva supone un papel importante en el establecimiento de la normativa, en este caso convencional, ya que tiene fuerza de Ley como ha venido a consagrarse constitucionalmente mediante Sentencia 58/1985, de 30 de abril, del Tribunal Constitucional. El Alto Tribunal *reitera la fuerza vinculante de los convenios colectivos cuando manifiesta que "la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, ..., "*¹⁴, por lo que se convierte en norma de obligado cumplimiento para las partes que componen los convenios, siempre según el ámbito de la negociación. *Así pues, la negociación colectiva, cuando se planifica y desarrolla correctamente, puede suponer uno de los mecanismos más eficientes de los que disponen los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo*¹⁵.

Así, si nos trasladamos ahora al Convenio Colectivo de Hostelería¹⁶ que en este momento es de aplicación en la Provincia de Las Palmas, por ser en la que nos encontramos, vemos que en lo que hace referencia a la CAE, en su Título I Disposiciones Generales, art.1, éste hace alusión a que:

"El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

¹⁴ Ruiz-Navarro Pinar, J.L., Letrado de las Cortes Generales. Abril, 2004. Actualizada por Sieira S., Letrada de las Cortes Generales. Enero Sinopsis del artículo 37 de la Constitución Española. En <https://goo.gl/7u3DjO>, recuperado el 07/06/2017.

¹⁵ Jiménez García, J., (2010). Manuales docentes en Prevención de Riesgos Laborales, El ámbito Jurídico de la Prevención.

¹⁶ Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Las Palmas para los años 2016-2019

Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I.”

Asimismo, señala que, quedan excluidos de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Cabe además, hacer mención a lo referido al puesto de trabajo de socorrista, por ser esta una práctica habitual de contratación con personal externo a la plantilla de la empresa, pues:

“Asimismo, quedan exceptuados de aplicar el presente convenio colectivo a las contrataciones de la categoría de SOCORRISTA, con independencia de estar contemplada en el cuadro clasificatorio del ALEH V.

Al objeto de que la categoría de socorrista, pueda ser objeto de contrata sin aplicación del presente convenio, se requiere que se trate de realización de función exclusiva de socorrista, de otro modo, les será de aplicación las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I, relativas a la Categoría Profesional más ventajosa para el Trabajador.

Las Empresas que al momento de la firma de este acuerdo mantengan Trabajadores propios con esta Categoría Profesional, se les seguirán aplicando las Condiciones contempladas en el presente Convenio Colectivo, en su totalidad.”

5.2 Reseña al V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería

Cabe comenzar diciendo que el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH)¹⁷ es fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, que se inició formalmente el día 20 de febrero, de 1995 con la constitución de la Comisión Negociadora respondiendo así a la necesidad de sustituir la antigua Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería del año 1974, en cumplimiento de la entonces vigente disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores.

Así, tras otros cuatro acuerdos, el ALEH V supone una nueva renovación del marco convencional del sector de la hostelería en el ámbito estatal que refuerza la voluntad decidida de mantener un ámbito de negociación colectiva estable con vocación de permanencia, incluso más allá de la vigencia inicial de renovación prevista en el nuevo ALEH V, en el convencimiento de que resulta un instrumento de mucha importancia en la defensa del propio sector de hostelería y también de los intereses de sus trabajadores y sus empresas.

En su Capítulo XI el Acuerdo además establece lo referido a Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería. Ésta, se constituye como un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Asimismo, es de carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁷ BOE, Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Entre los cometidos de la Comisión podemos destacar los siguientes:

- a) *“Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Hostelería, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.*
- b) *Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.*
- c) *Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.*
- d) *Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.*
- e) *Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de Hostelería.*
- f) *La formulación de planes sectoriales de prevención.*
- g) *Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.*
- h) *Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.*
- i) *Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.*
- j) *Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de Hostelería.*
- k) *Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.*
- l) *Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.*
- m) *Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.*
- n) *Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.*
- o) *Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.*
- p) *Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.*

- q) *Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.*
- r) *Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.*
- s) *Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.*
- t) *Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.*
- u) *Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- v) *Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Acuerdo.”*

6 LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOSTELERO Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El deber de prevención del empresario con respecto a sus trabajadores ha quedado claramente definido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los anteriores apartados del estudio, y tiene su origen en el contrato de trabajo, que vincula a empresarios y trabajadores mediante derechos y obligaciones, siendo el deber de prevención correlativo al derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Como sabemos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contiene las pautas de actuación para cumplir con el deber de prevención empresarial, así como la normativa que desarrolla la Ley: el Reglamento de los Servicios de Prevención y los Reales Decretos específicos sobre disposiciones mínimas en la materia que cada uno de ellos trata, como es el caso del Real Decreto que hemos venido estudiando en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

La hostelería es un sector que engloba un gran número de profesionales de diferentes actividades¹⁸: camareros, servicio de habitaciones, personal de limpieza, cocineros, administrativos, recepcionistas, relaciones públicas, bármanes y un largo etcétera, pues además dentro del establecimiento hotelero también hay lugar para

¹⁸ BOE, Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal, trabajadores autónomos que prestan sus servicios de forma puntual o habitual, trabajadores relacionados con el sector de la construcción, trabajadores procedentes de otras empresas, pero que ocupan su lugar dentro del centro de trabajo (personal de contratación de excursiones, de punto de información del lugar, de “rent a car”, etc.). En los siguientes apartados desarrollaremos los supuestos más comunes según los casos previstos legalmente, teniendo en cuenta la realidad del sector de la hostelería.

6.1 Los Trabajadores Autónomos y la Coordinación de Actividades Empresariales

Cabe comenzar diciendo que en el ámbito de la CAE, los trabajadores autónomos, aunque con ciertas particularidades, también son sujetos de derechos y obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud en el trabajo.

Así, el art. 8.3 de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo establece lo siguiente:

“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 LPRL.”

Además, el art. 5/b de la misma Ley dispone lo siguiente:

“Dentro de las obligaciones del trabajador autónomo, se encuentra la de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios. Asimismo, estos trabajadores ostentan el correlativo derecho a su integridad física y a una protección adecuada a su seguridad y salud en el trabajo.”

A consecuencia de lo anterior, podemos distinguir entre dos situaciones posibles¹⁹:

➤ ***Trabajadores autónomos que no tienen asalariados a su cargo:***

En este caso, serán de aplicación para el trabajador/a autónomo/a, los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL, los cuales desarrollan la obligación de cooperar y tomar las medidas necesarias en materia de seguridad y salud.

➤ ***Trabajadores autónomos que tienen asalariados a su cargo:***

En este caso, se considerará como un empresa más a las que alude el artículo 24 de la LPRL y el Real Decreto 171/2004; o como un contratista o subcontratista en su caso, debiendo cumplir todas las obligaciones sobre seguridad y salud que ya hemos examinado para estos supuestos.

Por otra parte, en el supuesto de que un empresario hotelero contrate con un trabajador autónomo la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de su empresa, y que se desarrolle en su propio centro de trabajo, este empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales por parte del trabajador autónomo contratado (Art 8.4 Ley 20/2007 Estatuto Trabajador Autónomo).

Asimismo, 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 LPRL que ya vimos cuando examinamos las obligaciones de los empresarios en esta materia. (Art 8.5 Ley 20/2007 Estatuto Trabajador Autónomo).

Finalmente, cabe aludir al art. 8.7 de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo, en el que en aras de la protección de la salud e integridad física del trabajador, se llega a facultar al trabajador autónomo para interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

¹⁹ FPHIB, Fundación Prevención Hostelería Illes Balears (s.f.). Guía Coordinación de Actividades Empresariales Sector Hostelería Illes Balears, P.48 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2NfSuPg>. Recuperado el: 25/07/2018

6.2 La Coordinación de Actividades Empresariales con las empresas más usuales de un establecimiento hostelero

Usualmente, las empresas que suelen visitar un establecimiento hostelero para llevar a cabo sus funciones son sobre todo de tipo comercial, proveedores, instaladores, personal proveniente de empresas de socorrismo o de animación turística, guardería, peluquería, rent a car e información turística, espectáculo, entre otros.

El empresario titular deberá ser consciente de la importancia que entraña la protección de la seguridad y la salud no solo de sus trabajadores sino de los que realizan sus tareas en su establecimiento, y llevar al día todo lo relacionado con la Coordinación de Actividades Empresariales, pues dentro de ello también podemos hablar de una clasificación de trabajos con riesgos especiales²⁰ conforme al RD 604/2006.

Para ello, de acuerdo con lo establecido la normativa de Prevención de Riesgos Laborales el empresario principal debe coordinar con estas empresas externas que acceden a su centro de trabajo, el cumplimiento de los principios de prevención de riesgos laborales y establecer las pautas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

A tal efecto, independientemente de los controles que se ejecuten durante el desarrollo de los servicios contratados, para la formalización del contrato se debería comunicar quién es la persona designada por su empresa para coordinar las actividades preventivas y así el empresario principal comunicarle la relación de documentos que con carácter obligatorio y bajo declaración jurada se compromete a poseer, tales como²¹:

- Concierto de la actividad preventiva con un servicio de prevención.
- Ofrecimiento y realización de los reconocimientos médicos de los trabajadores.
- Certificados de formación específica en prevención de riesgos laborales (de su puesto de trabajo) y de la entrega de información en relación a los riesgos y medidas preventivas evaluados de las tareas que realizan.

²⁰ Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

²¹ IMQ Prevención, Obligaciones del empresario, [Online] Recuperado de:
<https://www.imqprevencion.es/obligaciones-del-empresario/> Recuperado el: 26/08/2018

- Haber hecho entrega de los epis indicados en la evaluación de riesgos de su puesto.
- Que los trabajadores que visitan el establecimiento hostelero están de alta en la Seguridad Social y que ésta se encuentra al corriente del pago.

Igualmente, la empresa externa deberá informar a su personal de los riesgos y medidas preventivas a aplicar en las instalaciones del establecimiento hostelero, las cuales les serán entregadas por éste, pues de acuerdo con lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a través del R.D. 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales Sobre Coordinación de Actividades Empresariales, el empresario principal, debe facilitar información e instrucciones para la prevención de riesgos existentes a las empresas concurrentes del centro de trabajo. Por ejemplo:

- Ficha de Información para empresas concurrentes sobre riesgos y medidas preventivas de las instalaciones.
- Ficha de Instrucciones para empresas concurrentes sobre riesgos y medidas preventivas de las instalaciones.

Cabe añadir que, en la información entregada se deberá tener en cuenta en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

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

6.3 La Coordinación de Actividades Empresariales para las Empresas de Trabajo Temporal y las Empresas de Construcción

Otros de los casos que pueden darse de concurrencia de empresas en un establecimiento hostelero, y que también son bastante comunes, son los que tienen que ver con las empresas de trabajo temporal, que ponen a su disposición trabajadores de manera transitoria relacionados con los puestos de trabajo existentes dentro de la plantilla hotelera, así como también las empresas provenientes del sector de la construcción, que aunque no cubren puestos de trabajo relacionados con la plantilla del hotel sí que es bastante común cuando se necesitan realizar reformas, mejoras, ampliaciones, etc.

Teniendo en cuenta además la especial importancia que conlleva la Coordinación de Actividades Empresariales en un sector tan especialmente sensible como es el de la construcción.

▲ ***Concurrencia de ETT (Empresa de Trabajo Temporal):***

En primer lugar, cabe comenzar haciendo alusión que es una ETT, y la podemos definir de acuerdo al art.1 de la Ley 14/1994. De 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal de la siguiente manera:

“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta ley.”

En su art. 43 el Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

“La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos legales que se establezcan.”

Además, cabe añadir que los trabajadores que provienen de una ETT tienen el mismo derecho que el resto de trabajadores de la empresa a obtener el mismo nivel de protección en lo relativo a seguridad y salud laboral, (art. 28 LPRL).

Las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal vienen reguladas en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, con el objeto de garantizar a los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias, el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa en la que van a prestar sus servicios.

Así, el Real Decreto, determina también las actividades y trabajos en los que, en razón de su especial peligrosidad no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición.

Veamos las obligaciones que en este término han de cumplir ambas partes²²:

○ OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA

Previo al inicio de la prestación de servicios por parte del trabajador cedido, la empresa usuaria deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador cumple las siguientes condiciones:

- ✓ Ha sido considerado apto a través del correspondiente reconocimiento de su estado de salud para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.
- ✓ Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones que vayan a efectuarse, en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto en los términos previstos en la LPRL y disposiciones de desarrollo de esta.
- ✓ Ha recibido las informaciones relativas a las características del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación de riesgos del mismo.

Asimismo, deberá informar al trabajador cedido de:

- De los riesgos para su salud y seguridad, tanto los generales en la empresa como los específicos del puesto de trabajo y de las medidas y actividades de prevención y protección en especial lo relativo a situaciones de emergencia y de los riesgos derivados de la concurrencia en su caso.
- De los medios de coordinación establecidos en la empresa.

²² 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.

- Les comunicará la información recibida de otras empresas concurrentes, así como la información y las instrucciones facilitadas por el empresario titular del centro de trabajo.
- A los delegados de prevención, al servicio de prevención o trabajadores designados, de la próxima incorporación del trabajador cedido.

Las obligaciones que ha de cumplir la empresa usuaria desde el inicio de la prestación de servicios por parte del trabajador son las siguientes:

- ✓ Asegurar al trabajador cedido el mismo nivel de protección que al resto de los que pertenecen a la empresa.
- ✓ Computar a estos trabajadores al organizar los recursos para desarrollar las actividades preventivas y en la elección y puesta en marcha de los medios de coordinación.
- ✓ En los supuestos de Coordinación de Actividades del Art. 24 LPRL se deberá tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición.
- ✓ Informar a la ETT de los resultados de toda evaluación de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores cedidos.

○ OBLIGACIONES DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Previo al inicio de la prestación de servicios por parte del trabajador cedido, la empresa de trabajo temporal deberá:

- ✓ Asignar al trabajador un puesto de trabajo idóneo.
- ✓ Facilitar la información relativa a la empresa usuaria.
- ✓ Cumplir las obligaciones materia de formación y vigilancia de la salud prevista en el art. 3 del RD 216/1999, de 5 de febrero.

Las obligaciones que ha de cumplir la empresa de trabajo temporal desde el inicio de la prestación de servicios por parte del trabajador son las siguientes:

- ✓ Realizar la vigilancia periódica de la salud a los trabajadores.
- ✓ Notificar a la autoridad laboral los accidentes de trabajo de trabajadores cedidos e investigar sus causas junto a la empresa usuaria.

▲ *Concurrencia de empresa de construcción:*

Cabe comenzar diciendo que en los supuestos de Coordinación de Actividades Empresariales donde una de las empresas pertenece al sector de la construcción, (dado que es común que pueda darse la posibilidad de que existan obras o en reformas dentro del establecimiento hostelero), existe una normativa específica que regula todo lo que concierne a la seguridad y la salud laboral en este ámbito.

Esta normativa específica establece particularidades propias de éste ámbito como promotor, proyectista, contratista, dirección facultativa etc. Asimismo, establece una serie de documentación propia que debe ser cumplimentada por los empresarios concurrentes cuando estamos dentro del ámbito de la Coordinación de Actividades Empresariales y existe una empresa de construcción.

Es importante señalar y tener en cuenta los siguientes puntos²³:

- ✓ En cuanto a subcontratación, salvo casos excepcionales y previstos legalmente, solo se podrán subcontratar trabajos de construcción, hasta el tercer nivel, más allá de este, el subcontratista no podrá a su vez subcontratar los trabajos. Tampoco los trabajadores autónomos contratados para llevar a cabo una tarea podrán a su vez subcontratarla.
- ✓ Las empresas que habitualmente operen en régimen de subcontratación en obras de construcción deberán tener un número de trabajadores de carácter indefinido no inferior al 30% de su plantilla.
- ✓ Cada empresa contratista, deberá estar inscrita en el correspondiente registro autonómico como empresa acreditada.
- ✓ Las empresas contratistas y subcontratistas deberán acreditar que cumplen los siguientes requisitos:
 - Tener una organización productiva propia, contar con los suficientes medios materiales y personales para el desarrollo de la actividad objeto del contrato.
 - Ostentar el poder de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra. Si se trata de trabajadores autónomos, llevar a cabo los trabajos contratados con autonomía y responsabilidad propia ajena al ámbito de organización y dirección de la empresa que les ha contratado.

²³ FPHIB, Fundación Prevención Hostelería Illes Balears (s.f.). Guía Coordinación de Actividades Empresariales Sector Hostelería Illes Balears, P.52 [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2NfSuPg>. Recuperado el: 25/07/2018

- Contar con los recursos humanos, que tengan la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y mantener una organización preventiva acorde a las previsiones establecidas en la LPRL.
- Cada contratista deberá obtener previamente a la realización de la actividad el correspondiente libro de subcontratación en el que deberán hacer constar todas las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, tanto las previas al inicio de los trabajos como las realizadas con la obra ya en marcha. Las anotaciones de este libro deberán ser comunicadas al coordinador de seguridad y salud, quién las transmitirá a los demás empresarios contratista, a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral para los casos excepcionales de exceso sobre el límite de subcontrataciones.
- ✓ En el supuesto de concurrencia de varias empresas en el centro de trabajo existiendo empresario principal, éste será el contratista.
- ✓ La información que debe proporcionar el empresario titular del centro de trabajo se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud. Las instrucciones que debe impartir este empresario titular del centro de trabajo se entenderán, también, realizadas por el promotor a través de las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.
- ✓ Los medios de coordinación son los previstos en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre con las matizaciones siguientes contenidas en la disposición adicional decimocuarta de la LPRL:
 - La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
 - La presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
 - La presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

7 INCUMPLIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

7.1 La responsabilidad que se deriva del incumplimiento en el ámbito de la Coordinación de Actividades Empresariales

En el caso de que se produjesen incumplimientos por parte de los empresarios concurrentes en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, éstos darán lugar a la imposición de las correspondientes sanciones, las cuales, además de Administrativas podrán acarrear también la exigencia de responsabilidades civiles y/o penales. Así, la LPRL en su art. 42.1 establece lo siguiente:

“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”.

En materia de Coordinación de Actividades Empresariales, podemos encontrar en la LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social) las siguientes infracciones tipificadas como graves y muy graves²⁴:

❖ INFRACCIONES GRAVES:

Las infracciones tipificadas como graves en CAE se encuentran reguladas en los artículos 12.13 y 12.14 de la LISOS de la siguiente manera:

- *“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 art. 24.4 de la LPRL, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.”*
- *“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*

²⁴ 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.

con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

❖ INFRACCIONES MUY GRAVES:

En el caso de que se produzcan infracciones tipificadas como graves pero que se den en el ámbito de actividades laborales que reglamentariamente se consideran como peligrosas o con riesgos muy especiales, éstas pasarán a calificarse como muy graves.

Así, las infracciones tipificadas como muy graves en CAE se encuentran reguladas en los artículos 13.7 y 13.8 de la LISOS de la siguiente manera:

- *“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”.*
- *“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”.*

Además, cabe señalar que el art. 42.3 de la LISOS establece una serie de supuestos en los que existe para la empresa principal la responsabilidad solidaria del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas en los siguientes casos:

- *“Cuando exista una contrata o subcontrata de obras o servicios que se corresponda con los de su propia actividad”.*
- *“Cuando la infracción se produzca durante el periodo de contrata o subcontrata y en su centro de trabajo”.*
- *“Este mismo artículo considera que los pactos que se establezcan entre empresas con objeto de eludir, en fraude de ley, estas responsabilidades son*

nulos y no producen efecto alguno. La LISOS prevé a su vez, una infracción muy grave cuando se lleven a cabo este tipo de pactos prohibidos”.

Asimismo, puede exigirse también la responsabilidad solidaria en los supuestos de recargo de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional de un trabajador por cuenta ajena, siempre que se determine que las lesiones traen causa de la ausencia de medidas de seguridad y salud conforme a lo establecido en el artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social siempre que el empresario al que se le exige esta responsabilidad solidaria sea considerado infractor.

7.2 Algunas Resoluciones Judiciales actuales al respecto

En materia de Coordinación de Actividades Empresariales hay multitud de sentencias al respecto, pues como hemos visto a lo largo del proyecto es de vital importancia que las personas que concurren en una misma empresa actúen de manera responsable a la hora de hablar de Prevención de Riesgos Laborales.

Veamos algunas de las más recientes²⁵ en las que se refleja la repercusión que lleva implícita una inadecuada gestión de Prevención de Riesgos Laborales y de Coordinación de Actividades Empresariales en forma de responsabilidad judicial:

❖ *Sentencia 00078/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Zaragoza con fecha del 15 de febrero de 2018*

Según consta en esta Sentencia dos trabajadores con categorías profesionales de peón especialista y oficial de 2ª tuvieron un accidente laboral en la empresa en la que venían prestando sus servicios desde los años 2000 y 2006. Los hechos ocurrieron mientras realizaban tareas de limpieza de uno de los depósitos de hipoclorito instalados en la nave de hipoclorito de la planta potabilizadora del Ayuntamiento de Zaragoza.

Tras el suceso se iniciaron sendos expedientes en materia de Recargo por el INSS por Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza emitiendo

²⁵ CENDOJ Centro de Documentación Judicial, Consejo General del Poder Judicial [ONLINE] Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> Recuperado el: 28/08/2018

uno por cada uno de los trabajadores lesionados, una Propuesta de Recargo de Prestaciones Económicas imponiendo a ARAPOL 2000 S.L., AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA y CENTRO ASISTENCIAL DE PREVENCIÓN INTERMUTUAL S.L. el abono de un recargo del 50% de todas las prestaciones económicas que se satisfagan por aplicación del art.123 del TRLGSS de 1994, en virtud de los hechos y fundamentos jurídicos que figuran en las actas de infracción extendidas a cada uno de los sujetos responsables.

Por Resoluciones de 19/4/2013 de la Dirección Provincial de Zaragoza del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se acordó declarar la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por los trabajadores, por lo que la empresa ARAPOL 2000 SL y el AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA interpusieron las correspondientes reclamaciones previas que resultaron desestimadas por resoluciones de 19/7/2013 que constan en el expediente remitido por el INSS, quedando agotada la vía administrativa.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Zaragoza ha fallado con un recargo de las prestaciones derivadas de un accidente laboral por responsabilidad empresarial a causa de infracción de medidas de seguridad y de prevención de riesgos como se venía diciendo.

❖ Recurso de Suplicación 1855/2017 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Bilbao con fecha del 24 de octubre de 2017

Según consta en este Recurso un trabajador, que celebró un contrato de obra o servicio determinado con la empresa CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS FELSEN SL para la realización de tareas de peón especialista en el centro de trabajo de PRODUCTOS TUBULARES SAU, sufre un accidente de trabajo.

La empresa PRODUCTOS TUBULARES SAU se dedica a la fabricación de tubos, tuberías, etc. y el trabajador accidentado se dedicaba a las labores de reparación y conservación del suelo de las instalaciones en la localidad de Trapaga, cubriendo los baches y agujeros con hormigón. En el momento del suceso el trabajador se encontraba cubriendo los agujeros en la zona de perforados del tren de laminación, línea V, que es una zona de tránsito de maquinaria, vehículos y personas, donde pasan continuamente carretillas elevadoras depositando y sacando tubos perforados, sin que existiese ninguna

barrera física ni señalización que indicase su presencia. Un operario que se encontraba maniobrando marcha atrás con una carretilla elevadora golpeó con la rueda trasera el extremo de un tubo de 12 a 15 metros de longitud que se encontraba calzado en el suelo con tacos de madera, de manera que dicho tubo saltó por el otro extremo alcanzando al actor que quedó atrapado por los pies al caerle encima de las piernas. Como resultado de ello, el trabajador permaneció en situación de IT por unos meses hasta que mediante Resolución INSS de 7 de Agosto de 2013 se le declaró afecto de Incapacidad Permanente Parcial.

Posteriormente se dio por reproducida Acta de Infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Vizcaya para ambas empresas implicadas.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Bilbao ha fallado con un recargo del 30% de las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de la responsabilidad solidaria de la contratista principal al no advertir ni prevenir los riesgos existentes en su centro de trabajo.

❖ ***Sentencia 02150/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid con fecha del 29 de diciembre de 2018***

Según consta en esta Sentencia El día 26/3/2012, sobre las 8:15 horas, tuvo lugar un accidente de trabajo en la obra de construcción del tramo del tren de alta velocidad Villafranca-Coreses, resultando fallecido el trabajador, que prestaba servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa portuguesa CAFACO SOCIEDADE DE CONSTRWAO E COMERCIO DE PNEUS, LDA, la cual operaba en calidad de subcontratista de la mercantil FERROVIAL AGROMÁN, SA.

El accidente referido se produce de la siguiente forma:

- *“Por encomienda de FERROVIAL AGROMAN, SA, una cuadrilla de cuatro trabajadores de empresa subcontratista, se encontraba realizando trabajos limpieza de la cuneta en el camino de servicio entre puntos kilométricos 320+ 180 y 321+660, mediante el método de trabajo consistente en ir dos trabajadores por delante acumulando montones del hormigón sobrante del desagüe en el lado del camino y en el lado del talud cada 5 detrás iban los otros dos trabajadores echando manual los montones de hormigón a la caja tolva ó 10 metros; con una pala de un dúmper, que conducía uno de ellos, dejándolo en marcha, calzado con una cuña, y subiendo y bajándose continuamente el trabajador encargado de la conducción, el a la postre*

accidentado; en una de las ocasiones en que el trabajador conductor del dúmper se había bajado del mismo para cargar el hormigón, dejándolo en marcha y acunado con una piedra de hormigón bajo una de las ruedas, el dúmper empezó a caer pendiente abajo, debido al fallo, insuficiencia o inoperatividad del freno de mano, atropellando al trabajador.

- *La empresa empleadora del trabajador accidentado había suscrito con la contratista, ahora demandante, contrato de arrendamiento de servicios de fecha 15/9/2011, por el que subcontrató con precio por unidad de obra, entre otras, la colocación de encofrado visto, vertido de hormigón, y por cuenta del subcontratista la maquinaria y utillaje a utilizar para el desarrollo de los trabajos, si bien se establece como excepción la ejecución con "ayudas, medios auxiliares, transportes interiores, etc..." de la contratista.*
- *El dúmper con el que tuvo lugar el atropello del trabajador accidentado era propiedad de la empresa Grupo Aliser, SA, siendo arrendado por FERROVIAL AGROMAN, SA. En el parte de revisión del equipo a la entrada, se recoge que con fecha 5/3/2012 se procedió a la reposición del aceite hidráulico, revisión de las luces, comprobación del cambio de marcha y frenos, anticongelante y soplado de radiador y filtro de aire; el parte de salida, de fecha 7/3/2012, recoge únicamente que el rotativo no funciona; en el parte de asistencia técnica de 7/3/2012 recoge como causa de la actuación que no luce ni arranca el rotativo, y la realización de los trabajos consistentes en cambio de batería y bornes, poner instalación del rotativo. En el listado de revisiones del vehículo, consta como última revisión la de 18/8/2011.*
- *En el apartado relativo a medidas preventivas generales en maquinaria y equipos del Plan de Seguridad de la obra, se recoge la prohibición a los conductores de abandonar la maquinaria con el motor en marcha, la obligación de verificar, antes del comienzo de los trabajos, el perfecto estado de las diferentes partes de la máquina, así como de los sistemas de seguridad, revisión del funcionamiento de los elementos de la máquina antes de empezar los trabajos, y en especial luces, frenos y claxon, prohibición de trabajar con la máquina en semiavería, y prescripción de desconectar el motor cuando se aparque y hacerlo en terreno firme y llano, y si existiese una pequeña inclinación, colocar calzos en las ruedas o en las cadenas.*
- *El trabajador fallecido había recibido el curso de primer ciclo de formación en PRL, y asimismo formación en encofrados mediante curso de 20 horas de duración en fecha 16 a 18 de noviembre de 2011. Asimismo tuvieron lugar sucesivas reuniones de coordinación de actividades empresariales cuyas actas constan en autos y se dan por reproducidas."*

Con ocasión de los hechos relatados en el ordinal segundo, la Inspección de Trabajo de Zamora procedió a levantar acta de infracción de fecha 19/07/2013, tras girar el inspector actuante visita al lugar de los hechos, constatando los que constan en dicho

acta, cuyo tenor se da expresa e íntegramente por reproducido, y considerándoles constitutivos por parte de la empresa CAFACO SOCIEDADE DE CONSTRWAO E COMERCIO DE PNEUS, LDA de infracción del art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales , Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y art. 235 del V Convenio Colectivo General del sector de la Construcción, infracción tipificada y calificada como muy grave en el art. 13 apartado 10 de la LISOS , proponiendo la sanción de conformidad con lo dispuesto en el art. 40, consistente en multa de 40.986,00 euros, y considerando responsable solidaria a la empresa contratista FERROVIAL AGROMÁN, SA.

Finalmente, y tras Recurso de Suplicación anterior interpuesto, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por Ferrovial Agroman SA contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Zamora, de fecha 17 de mayo de 2016, recaída en proceso 35/2016 sobre impugnación de sanción administrativa en materia de prevención de riesgos laborales, confirmando lo resuelto en la misma, pues se habla de una sanción muy grave por incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a causa de un atropello, por método inadecuado de trabajo e incumplimiento del Plan Preventivo con responsabilidad de la empresa contratista principal.

Como hemos podido comprobar en las tres Resoluciones Judiciales el Tribunal ha fallado desestimando los Recursos interpuestos por parte de los empresarios concurrentes en el accidente de sus trabajadores, otorgándoles además la responsabilidad de la que se deriva el incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de protección de la seguridad y salud de los mismos.

Ello hubiese podido evitarse de haber llevado a cabo una adecuada Coordinación de Actividades Empresariales como hemos visto a lo largo del trabajo, pues en las tres Resoluciones Judiciales están implicadas empresas contratistas, subcontratistas, y empresa principal. Es de vital importancia que las empresas se informen y se intercambien toda la documentación necesaria acerca de los riesgos que existen en el centro de trabajo, o por la realización de las actividades pertinentes, así como que evalúen los riesgos que además se agravan o nacen con la concurrencia de empresas y trabajadores; además, todo ello habrá de ser transmitido de manera obligatoria a los

trabajadores que llevan a cabo sus tareas ya que son los que se enfrentan a dichos riesgos para su salud y su seguridad, debiendo estar correctamente formados e informados.



8 CONCLUSIÓN

Como hemos podido estudiar a lo largo del trabajo puede decirse que en los últimos años se ha prestado una mayor atención a tratar de resolver el problema de la siniestralidad laboral con la aprobación en 1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero también es cierto que la tendencia de los accidentes laborales no ha cambiado tanto como se esperaba, y por ende no ha dejado de preocupar a los colectivos implicados que desean mejorarla.

Como primer paso hemos comprobado que la información sobre los riesgos para la seguridad y la salud es esencial en cada puesto de trabajo y, a día de hoy, siguen existiendo colectivos de trabajadores, entre los que puede incluirse a los de la hostelería, que manifiestan que “no están muy bien” o “nada informados” de los riesgos que entraña la realización de sus tareas profesionales²⁶. (Ver Anexo IV).

Así, dentro de un sector en el que como hemos visto es habitual que concurren tantos trabajadores provenientes de distintas empresas, la Coordinación de Actividades Empresariales se entabla como de vital importancia a la hora de organizar y gestionar todo lo referido a Prevención de Riesgos Laborales.

Y es que la Coordinación de Actividades Empresariales nace para dar soporte al conocimiento y la prevención de los riesgos derivados de la contratación y subcontratación empresarial, pues, el nivel de trabajadores que aglutinan es tan amplio, que muchas veces sería casi imposible prevenir los riesgos originados por su confluencia en el centro de trabajo.

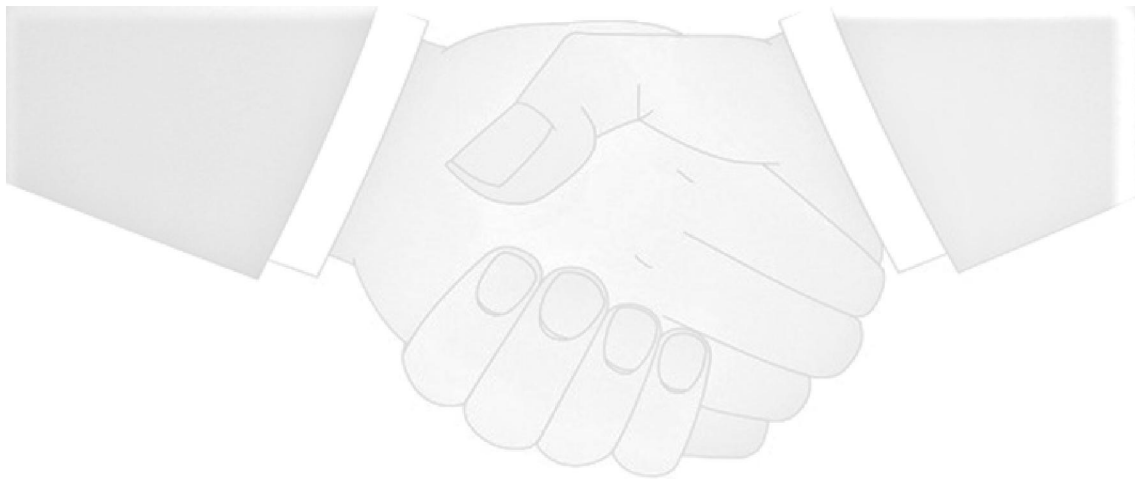
Por todo ello, se requiere a partir de la Estrategia de seguridad y salud europea (2014- 2020)²⁷ y española (2015- 2020)²⁸, así como por la realidad cambiante empresarial potenciar y promover el conocimiento, la gestión y promoción de acciones entre las organizaciones para llevar a cabo una efectiva mejora continua entre las empresas que interactúan en los centros de trabajo.

²⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, INSHT, *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España*, (P. 59) [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2put18J> Recuperado el: 01/09/2018

²⁷ Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=2053&furtherNews=yes> el 01/09/2018

²⁸ Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a366300cfa2cc410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>, el 01/09/2018

El trabajo ha tratado de definir el marco conceptual en la materia y se espera que facilite la próxima profundización en cada uno de los aspectos, como identificación de agentes y tipo de trabajadores según los establecimientos de que se trate, procedimientos más habituales en materia de coordinación, ventajas de la negociación colectiva según tamaño y tipo de empresas, entre otros.



9 LEGISLACIÓN

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, (Art. 82).

BOE, Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

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 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.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

10 BIBLIOGRAFÍA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) NTP
“Coordinación de Actividades Empresariales (I)” [Archivo en PDF] Recuperado
de: <https://bit.ly/1Kcsmf5>. Recuperado el: 29/06/2018

Campus Usal, Determinantes de la Siniestralidad Laboral en España (s.f.) [Archivo en
PDF] Recuperado de: <http://campus.usal.es/~ehe/Papers/Garcia.pdf> Recuperado el:
31/08/2018

CENDOJ Centro de Documentación Judicial, Consejo General del Poder Judicial
[ONLINE] Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
Recuperado el: 28/08/2018

Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Las Palmas para los años 2016-
2019

FPHIB, Fundación Prevención Hostelería Illes Balears (s.f.). Guía Coordinación
de Actividades Empresariales Sector Hostelería Illes Balears, Pp. 11 – 13
[Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2NfSuPg>. Recuperado el:
02/07/2018

Guía para la Coordinación de Actividades Empresariales. [Online] Recuperado
de: <https://bit.ly/2KE9qAA>. Recuperado el: 29/06/2018

IMQ Prevención, Obligaciones del empresario, [Online] Recuperado de:
<https://www.imqprevencion.es/obligaciones-del-empresario/> Recuperado el: 26/08/2018

INE, Instituto Nacional de Estadística, Estadística de empleo turístico según la
afiliación a la Seguridad Social (Explotación de Turespaña) - Trabajadores
afiliados en alta laboral en las actividades características del turismo, según alta
en la SS. en base mensual. [Online] Recuperado de: <https://bit.ly/2hzA6Qj>
Recuperado el: 17/08/2018

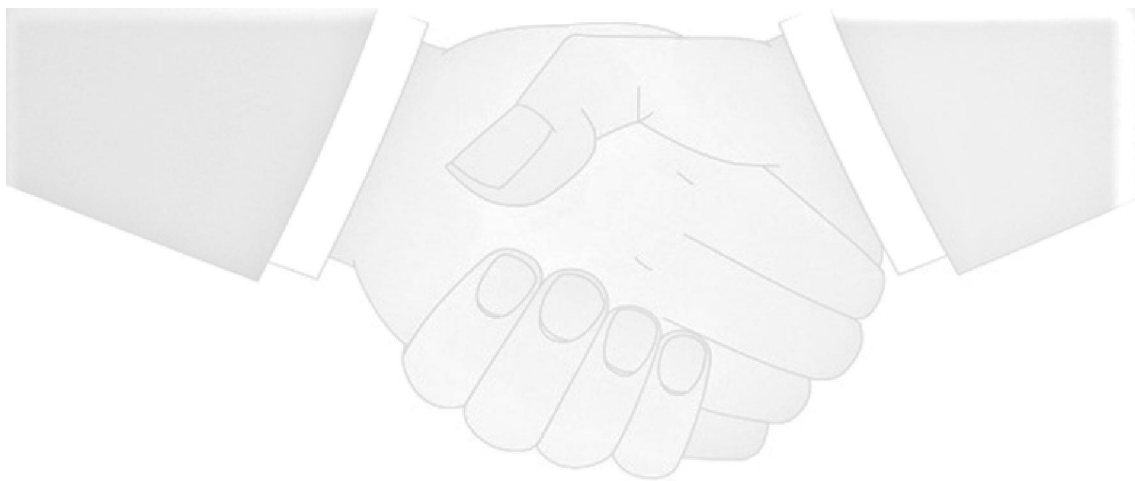
Jiménez García, J., (2010). Manuales docentes en Prevención de Riesgos Laborales, El
ámbito Jurídico de la Prevención.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, INSHT, Encuesta Nacional de Condiciones
de Trabajo 6ª EWCS – España, [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2put18J>
Recuperado el: 01/09/2018

MIÑARRO YANINI, M. *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas. Op. Cita*, pg. 566

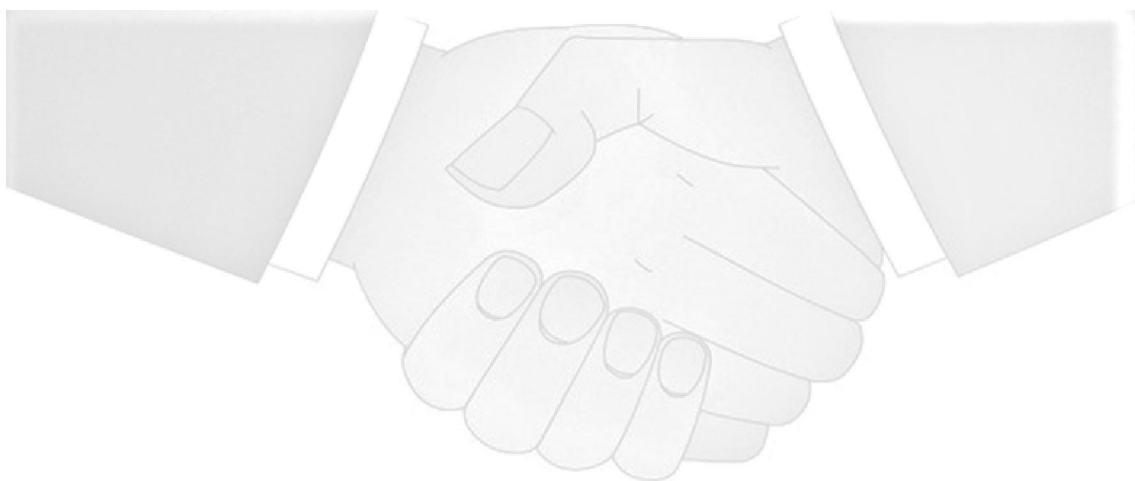
Pérez M., (Coord.), Navarro C. (2017) *Ámbito Jurídico de la Prevención. Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales. 2ª Edición*. Ed. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Las Palmas de Gran Canaria.

Ruiz-Navarro Pinar, J.L., *Letrado de las Cortes Generales*. Abril, 2004. Actualizada por Sieira S., *Letrada de las Cortes Generales*. Enero Sinopsis del artículo 37 de la Constitución Española. Recuperado de: <https://goo.gl/7u3DjO>, Recuperado el 07/06/2017.



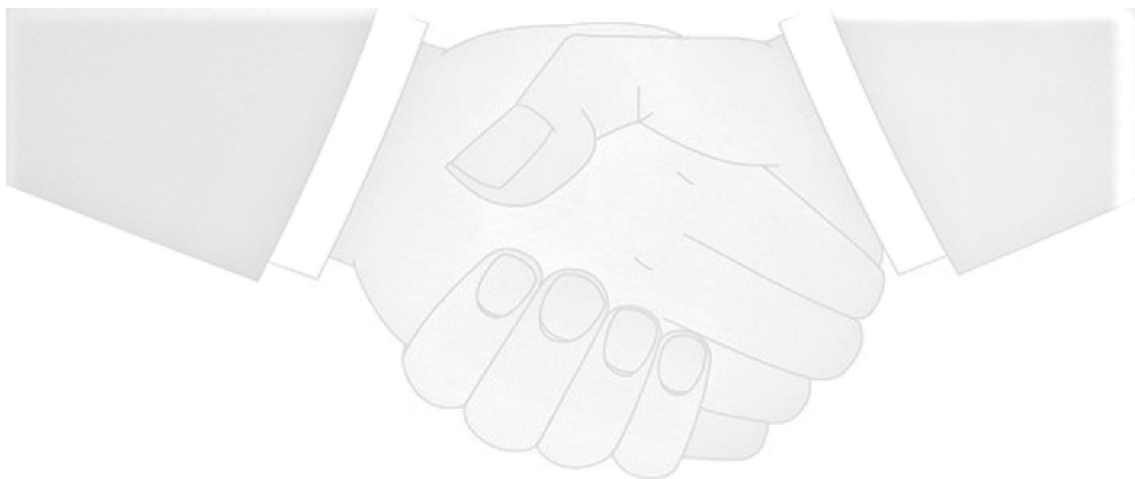
11 ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

1. FIGURA I. Esquema de la relación normativa en Coordinación de Actividades Empresariales.....	17
2. TABLA I. Obligaciones en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.....	35
3. TABLA II. Deber de información de la empresas concurrentes.....	36
4. FIGURA II. Obligaciones del empresario titular.....	39
5. FIGURA III. Obligaciones del empresario principal.....	42



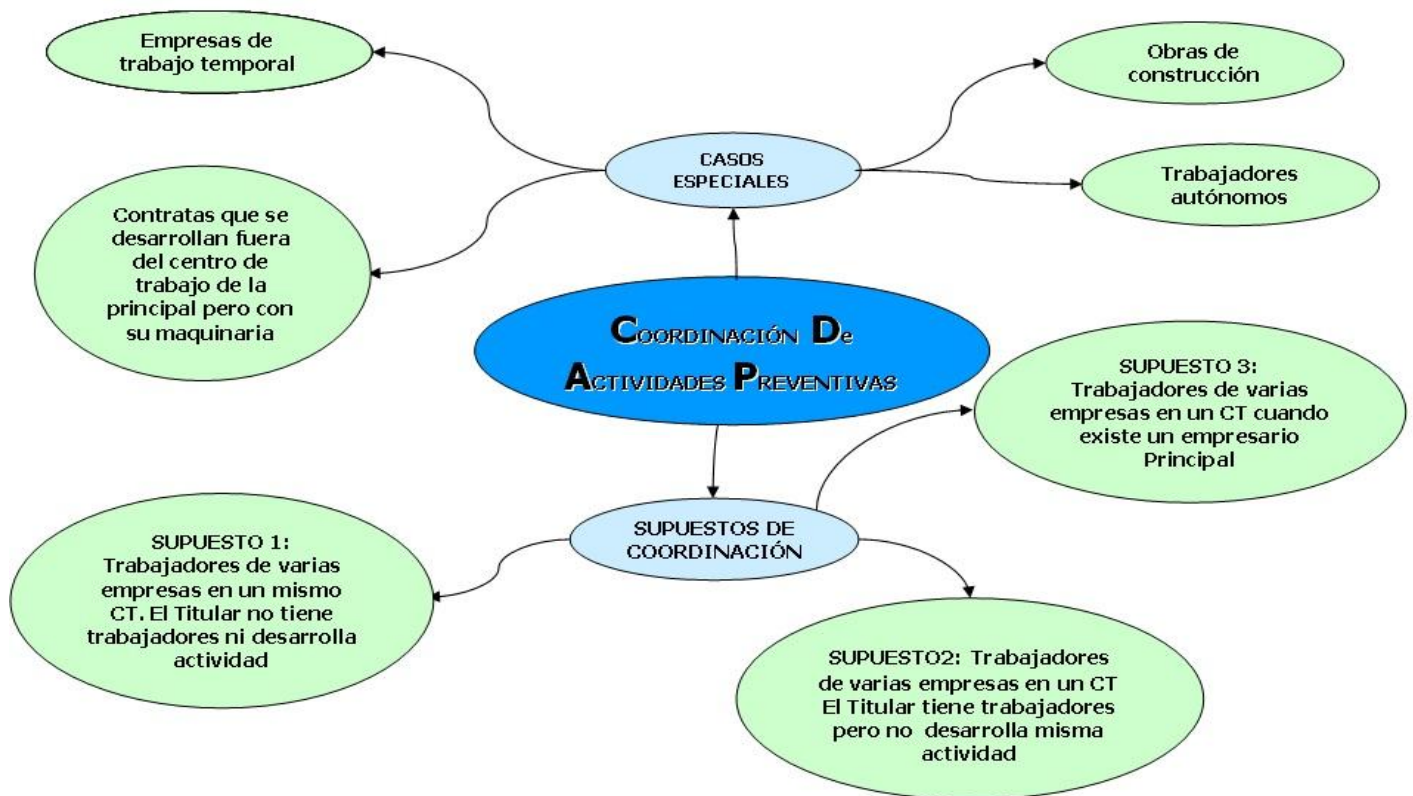
ÍNDICE DE ANEXOS

1. **ANEXO I.** Esquema de diferentes opciones de Coordinación de Actividades Empresariales 74
2. **ANEXO II.** Esquema de obligaciones en Coordinación de Actividades Empresariales cuando concurren varias empresas..... 75
3. **ANEXO III.** Esquema de documentos esenciales en materia de Coordinación de Actividades Empresariales 76
4. **ANEXO IV.** Tabla ilustrativa de trabajadores que “no están muy bien” o “nada bien” informados sobre los riesgos para su seguridad y su salud 77



ANEXO I. ESQUEMA DE DIFERENTES OPCIONES DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Esquema 1. SUPUESTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

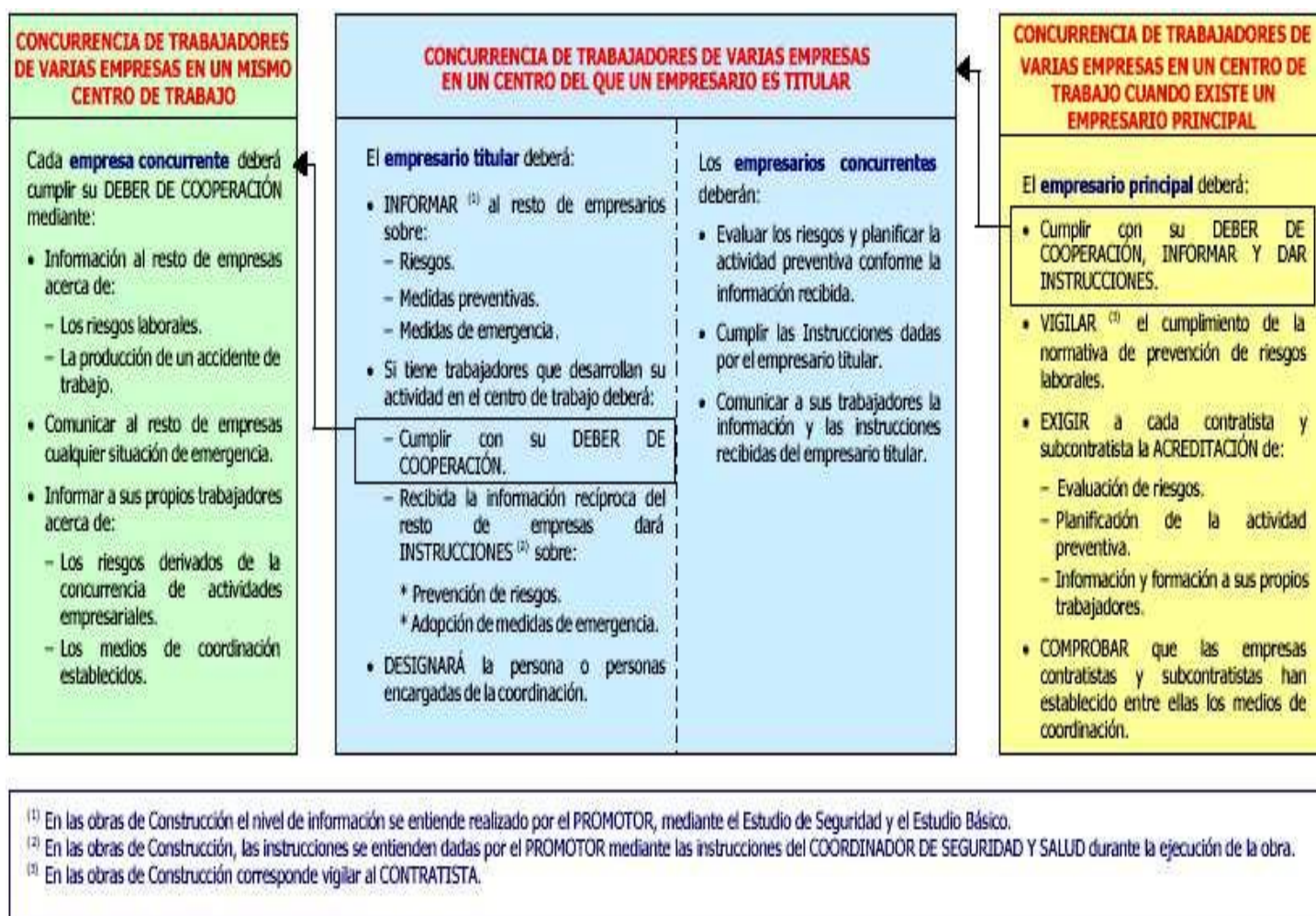


Fuente: Concurrencia Empresarial.²⁹

²⁹ El Portal de la Coordinación Empresarial, *Concurrencia empresarial* [ONLINE] Recuperado de: http://www.lexnova.es/Pub_In/Documentos/documento01.htm Recuperado el: 28/08/2018

ANEXO II. ESQUEMA DE OBLIGACIONES EN COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES CUANDO CONCURREN VARIAS EMPRESAS

Esquema 2. CONCURRENCIA DE VARIAS EMPRESAS



Fuente: Cómo coordinar la prevención cuando concurren trabajadores de varias empresas.³⁰

³⁰ Artículos y documentos, *Cómo coordinar la prevención cuando concurren trabajadores de varias empresas* [ONLINE] Recuperado de: http://www.lexnova.es/Pub_In/Documentos/documento01.htm Recuperado el: 28/08/2018

ANEXO III. ESQUEMA DE DOCUMENTOS ESENCIALES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Esquema 3. DOCUMENTOS ESENCIALES PARA LAS EMPRESAS

EMPRESA Y EMPLEADOS			MÁQUINAS
PRL	SS	OTROS	TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS
-Reconocimiento Médico	-Certificado estar al corriente SS	-Certificado estar al corriente con hacienda	-Marcado CE
-Certificado Aptitud	-TC1	-Permiso de Residencia	-ITV
-Certificado Formación PRL	-TC2	-Permiso de trabajo	-Permiso de circulación
-Certificado información de riesgos	-TA2	-Copia póliza de Res. Civil	-Seguro obligatorio
-Documento entrega EPI	-ITA	-Contrato de Compras	
-Acta adhesión a plan de seguridad y salud	-Alta		
	-Recibo autónomos		

Fuente: Guía Práctica sobre Documentos en la Coordinación de Actividades Empresariales 2017.³¹

³¹ Metacontratas Blog, *Guía Práctica sobre Documentos en la Coordinación de Actividades Empresariales 2017* [ONLINE] Recuperado de: <http://www.coordinacion-actividades-empresariales.es/> Recuperado el: 28/08/2018

ANEXO IV. TABLA ILUSTRATIVA DE TRABAJADORES QUE “NO ESTÁN MUY BIEN” O “NADA BIEN” INFORMADOS SOBRE LOS RIESGOS PARA SU SEGURIDAD Y SU SALUD

Tabla 1. Colectivos que están “no muy bien” o “nada bien” informados sobre los riesgos para su salud y seguridad.		
	Colectivos en los que es más frecuente la falta de información	Colectivos en los que es menos frecuente la falta de información
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Otros Servicios (25%)	Industria (6%) Construcción (8%) Transporte (7%) Administración pública y defensa (6%)

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ªEWCS – España, (P. 59)³²

³² Ministerio de Empleo y Seguridad Social, INSHT, *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ªEWCS – España*, (P. 59) [Archivo en PDF] Recuperado de: <https://bit.ly/2put18J> Recuperado el: 01/09/2018

