

# Coordinación de Actividades Empresariales en Prevención de Riesgos Laborales



Con la financiación de

AT - 0024/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

**caeb**  
empresarios



[www.caeb.es](http://www.caeb.es)

Diagnóstico de situación  
y propuestas de mejora

## Edición

CAEB, Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares

## Textos

Full Audit; CAEB.

## Diseño e impresión

Gráficas Loyse

## Depósito Legal

DL PM 1068-2016

## Con la financiación de

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (Acción AT-0024/2015)

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y contraportada, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia. Todos los derechos reservados.

**El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CAEB y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.**



# Coordinación de Actividades Empresariales en Prevención de Riesgos Laborales

Diagnóstico de situación  
y propuestas de mejora

# INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales incorpora en su artículo 24 la necesidad de actuaciones empresariales que garanticen una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores en las relaciones laborales en las que se producen situaciones de concurrencia empresarial.

Estas obligaciones, desarrolladas por el Real Decreto 171/2004, han obligado a las empresas a acometer acciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales para los supuestos de concurrencia de actividades empresariales, diseñando e implantando políticas y prácticas preventivas específicas para garantizar el cumplimiento del conjunto de deberes y obligaciones aplicables con la finalidad de asegurar condiciones de trabajo seguras para los trabajadores.

Sin embargo, la realidad demuestra que, pese a tener un marco regulatorio definido y con un abanico más o menos profuso de posibilidades de actuación, tanto el diseño de las prácticas como su implantación se han presentado como tareas complejas no exentas de dificultades, complicadas de acometer, limitándose, en un elevado porcentaje, a intercambios documentales más o menos generalistas como elemento definitorio y finalista de las obligaciones de coordinación.

El volumen de empresas que participan, la burocracia asociada, los tiempos, o la multitud de supuestos diversos que debe afrontar una misma organización son algunos de los factores que a menudo impiden que la coordinación de actividades empresariales sea eficaz.

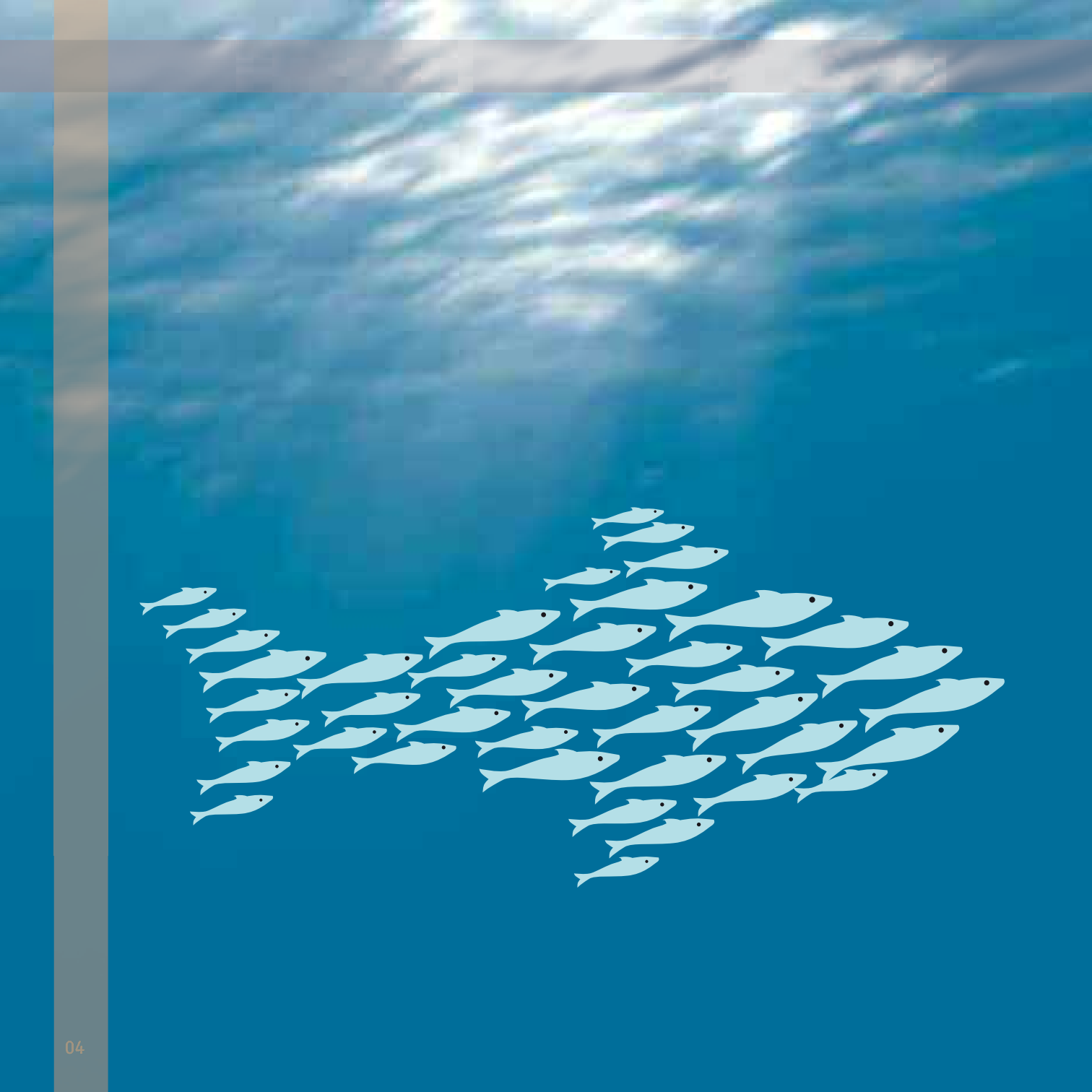
Superados ya los 10 años de la entrada en vigor del Real Decreto 171/2004, de coordinación de actividades empresariales en prevención de riesgos laborales, es momento de detenerse a valorar su efectividad y analizar los aspectos susceptibles de mejora para facilitar su aplicación y alejarse de la importante carga administrativa que lleva asociada.

Es por ello que, como parte de la acción AT-0024/2015 financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, CAEB ha desarrollado, a través de Full Audit, S.A , un Estudio para conocer el grado de aplicación del R.D 171/2004, sus puntos fuertes y débiles y las dificultades de aplicación y para, a partir de ahí, plantear una serie de propuestas de mejora. En dicho estudio ha participado también la Confederación de Empresarios de la Coruña (CEC).



Como resultado de dicho Estudio, se presenta esta Guía, que pretende ser una herramienta de trabajo sobre la que poder reflexionar y diseñar o rediseñar prácticas preventivas y que cuenta con la siguiente estructura:

<b>Capítulo 1.</b> Contextualización	05
<b>Capítulo 2.</b> Identificación de cuestiones más relevantes en materia de coordinación de actividades empresariales. Análisis técnico-legal de la normativa de aplicación en materia de coordinación de actividades empresariales.	12
<b>Capítulo 3.</b> Trabajo de campo:	45
- Resultados de las encuestas realizadas y análisis de los procesos auditores	47
- Resultados de las entrevistas realizadas	87
<b>Capítulo 4.</b> Propuestas de mejora y Buenas prácticas.	94



# CAPÍTULO 1

## CONTEXTUALIZACIÓN

La Directiva 92/57/CEE, impone desde hace muchos años, la obligación de la coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo para empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.

Dicho deber, en la normativa española, se ha articulado a través del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente, en diferentes desarrollos normativos, principalmente, 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 y el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

El mencionado R.D. 171/2004 es, de forma general, la normativa de desarrollo con una aplicación más universal, dado que su ámbito de aplicación es intersectorial e independiente de la tipología de empresa o sector en el que desarrolle su actividad.

Dicho Real Decreto viene a establecer, de forma general:

- » Definiciones de las figuras relativas a la coordinación de actividades preventivas.
- » Casos de coordinación que se pueden presentar (supuestos de concurrencia).
- » Acciones a realizar por las empresas (titulares, principales y concurrentes)
- » Medios de coordinación de actividades empresariales.
- » Funciones de alguna de las modalidades de coordinación (coordinador de actividades empresariales, recursos preventivos).

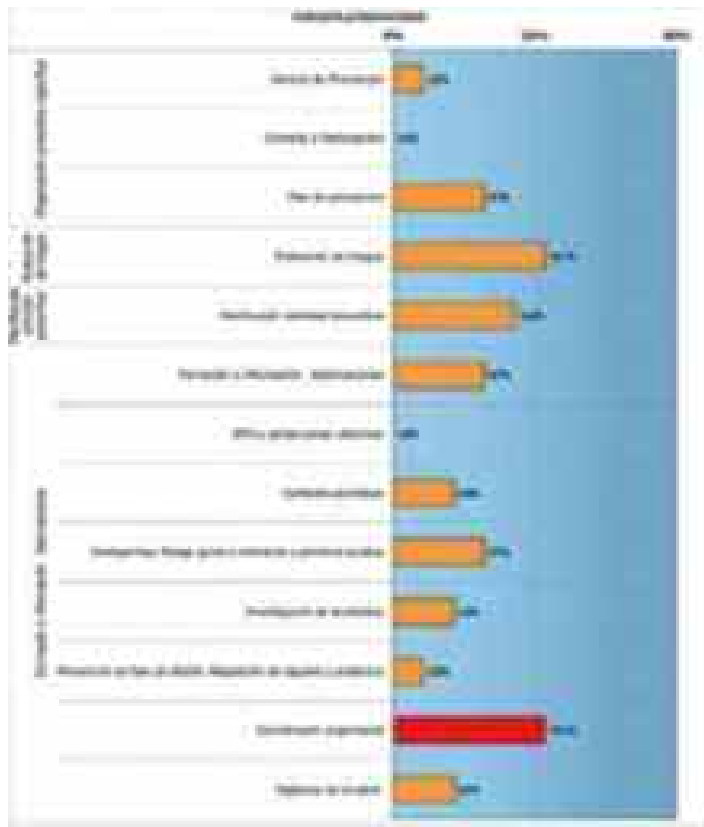
Sin embargo, la realidad de los análisis objetivos relativos al cumplimiento de dicho mandato, arrojan a la luz claros datos:

- » Gran cantidad de las empresas desconocen las diferentes modalidades de coordinación empresarial permitidas bajo el paraguas de la normativa vigente.
- » Existen grandes diferencias de cumplimiento en los diferentes sectores de actividad.
- » Se encuentran graves deficiencias de cumplimiento de los requisitos normativos.

- » La interpretación que por parte de las diferentes Autoridades Laborales se está llevando a cabo de los requisitos normativos, es, en muchos casos, diferente entre sí y parcial, “obligando” a las empresas a primar modelos documentales de coordinación frente a acciones directas que, en gran parte de las ocasiones, tendrían una mayor eficacia y eficiencia.

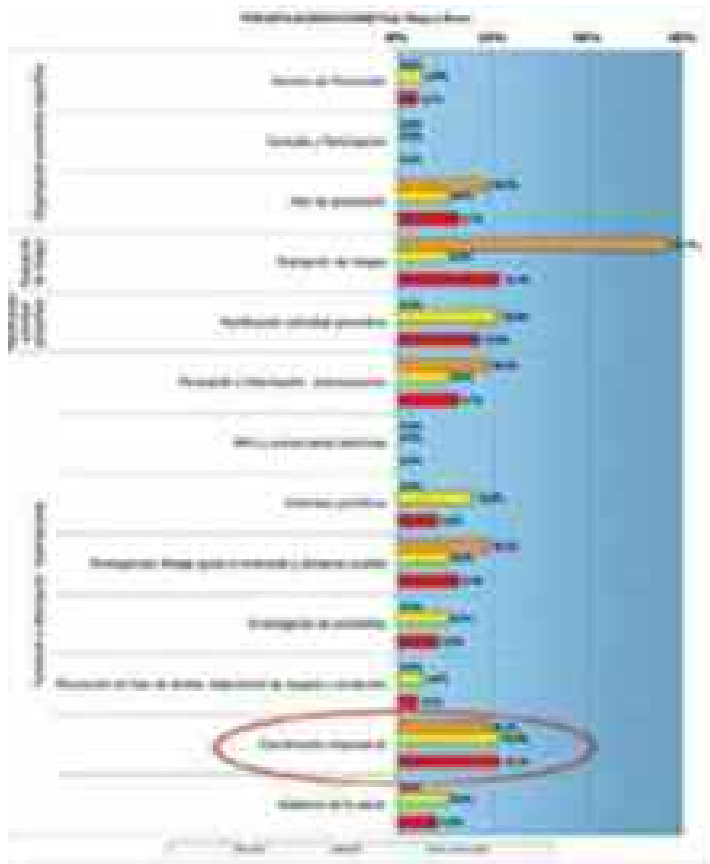
La consciencia de este estado parte, fundamentalmente, de dos realidades: La propia experiencia profesional del equipo involucrado en el trabajo, así como los datos recogidos en los aproximadamente 180 procesos auditores llevados a cabo por Full Audit, S.A. (entidad a la que CAEB encargó la realización del Estudio y Guía que nos ocupa).

En el estudio cualitativo realizado se ha incorporado el análisis estadístico de las desviaciones detectadas en tales procesos de auditoría, para utilizarlo como elemento comparador y de información adicional de cara a las conclusiones del proyecto.





Anticipando datos y conclusiones a desarrollar en el capítulo 3 de la Guía, y tal y como puede apreciarse en la anterior y siguiente gráfica, el porcentaje de incumplimientos derivados de la aplicación de la normativa de coordinación empresarial es importante en el global de desviaciones detectadas, por lo que parece que un desarrollo más profuso, como elemento de entrada para poder proponer acciones concretas, se puede configurar como un elemento clave en cualquier estrategia empresarial.



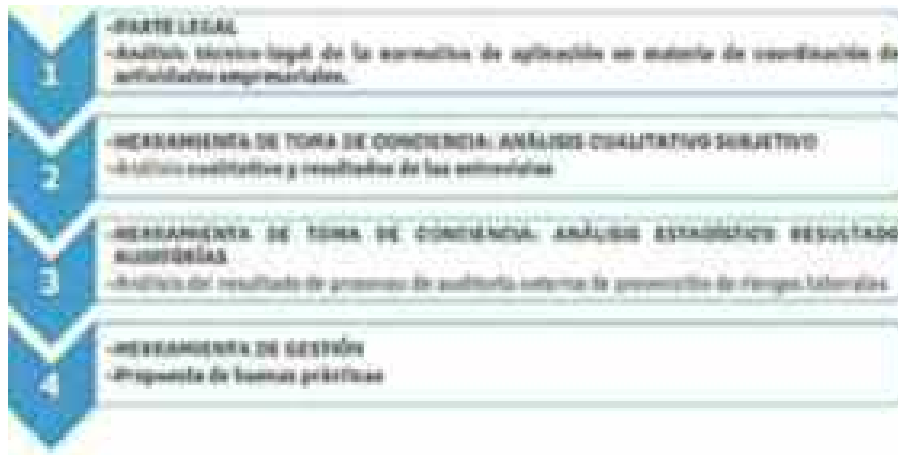
Esto, tal y como se anticipaba en la introducción de esta Guía, unido a que en los últimos años la externalización de actividades y servicios ha adquirido una gran dimensión, hace que, la adecuada comprensión y aplicación “razonable” del marco normativo se convierta en un factor clave en el desempeño de las organizaciones para conseguir unos resultados satisfactorios que permitan competir en un mercado tremendamente exigente y con unos márgenes de beneficio cada vez más estrechos.

Dada la gran variedad de sectores empresariales y “posibles casuísticas y particularidades en la aplicación de la normativa”, en un primer momento se decidió centrar el diagnóstico en materia de coordinación de actividades empresariales en un único sector empresarial, el **Sector Servicios**, en el cual confluyen las dos principales variables a tener en cuenta a la hora de garantizar la aplicación del R.D. 171/2004: empresas que promueven las actividades de coordinación y empresas a las que se les solicitan las actividades de coordinación empresarial (titulares y concurrentes respectivamente).

Este planteamiento inicial, se vio modificado a posteriori, ampliando el estudio a todos los sectores de actividad con el objetivo principal de obtener un análisis holístico, transversal e intersectorial que sirva de aproximación a la situación de la coordinación de actividades empresariales en el tejido empresarial español abordado a través de un análisis muestral global vehiculado a través de una exploración descriptiva y explicativa de los datos analizados.

Asimismo, y en fases ulteriores, se decidió ampliar el estudio cualitativo con una parte adicional “más objetiva”, consistente en la inclusión de los resultados de procesos auditores tratados estadísticamente, de forma que la visión inicial planteada se convirtiera en una visión holística: la visión de las propias organizaciones que han de cumplir con el mandato legal de asegurar la coordinación empresarial y la visión externa de una entidad auditora que ha de valorar el cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos laborales de forma objetiva, sistemática e independiente, cumplimiento que, como no podía ser de otra forma, engloba las obligaciones en materia de coordinación.

Así, la Guía resultado del estudio realizado se configura como una herramienta global que se compone de varios elementos que entendemos que ayudarán a las organizaciones a reflexionar, entender y poder estar en disposición de dar cumplimiento al mandato legal bajo criterios de eficiencia y eficacia empresarial, criterios imprescindibles para poder garantizar que la prevención de riesgos laborales se incluya dentro de la gestión empresarial, como cualquier otra área más y no sea vista como un mero elemento generador de problemas y consumidor de recursos.



Bajo estas premisas, los objetivos del Programa “Diagnóstico de situación en materia de coordinación de actividades empresariales e Informe de propuestas de mejora y buenas prácticas” son:

### Objetivos generales:

- Disponer de una visión actualizada de la situación de la implantación de la normativa de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro del Sector Servicios en particular, y ampliada a “otros sectores” debido a las características y problemática común que une a la totalidad del tejido empresarial en la aplicación de la normativa.
- Dar a conocer y sensibilizar a todos los estamentos de las organizaciones sobre cuáles son los puntos fuertes y débiles de la normativa de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Disponer de una “herramienta de gestión” sobre la que establecer políticas y planes de acción para lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar el desarrollo y consolidación de la cultura de la prevención de riesgos laborales.
- Aprovechar las oportunidades de mejora para reducir la siniestralidad laboral ligada a la concurrencia empresarial y a la externalización de servicios.

### Objetivos específicos:

- Realizar una aproximación jurídico-práctica a la normativa de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, focalizándonos en aquellos aspectos que generan mayor controversia.
- Determinar la valoración de la aplicación de la normativa de coordinación empresarial así como la definición de los principales problemas, puntos fuertes y buenas prácticas en dicha materia.
- Proponer un conjunto de recomendaciones para mejorar el nivel de cumplimiento de la normativa de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Difundir el conocimiento y mejorar la valoración de la normativa de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores y las empresas.





## CAPÍTULO 2

# IDENTIFICACIÓN DE LAS CUESTIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. ANÁLISIS TÉCNICO-LEGAL DE LA NORMATIVA DE APLICACIÓN.

### Disposiciones generales

**1¿Cuál es la normativa aplicable que regula las actuaciones a llevar a cabo en materia de prevención de riesgos laborales en los casos de concurrencia empresarial en un mismo centro de trabajo?**

A nivel supranacional se dispone de:

- Art. 6.6 de la Directiva 89/391/CEE, Directiva Marco.
- Art. 17 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro del marco normativo nacional, se cuenta con las siguientes disposiciones generales:

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Arts. 24 y 32 Bis).
- RDL 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
  - En el que se establece el cuadro de infracciones y sanciones administrativas, en este caso, en materia de prevención de riesgos laborales, derivadas del incumplimiento de los requisitos legales de aplicación.
  - Además de estas responsabilidades exigibles a cada empresa concurrente individualmente según proceda, cuando se contrata o subcontrata la propia actividad, el Art. 42.3 del RDL 5/2000 establece para la empresa principal, una responsabilidad solidaria del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas.
- Estatuto de los Trabajadores.
- RDL 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Código civil.
- Código penal.

## A nivel específico:

- Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, como normativa de referencia de carácter universal e intersectorial.
- Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo y RD 197/2009, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Normativa sectorial, como:
  - Convenios colectivos específicos ya que las disposiciones contenidas en el RD 171/2004 tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo que pueden ser desarrolladas y mejoradas en los mismos.
  - La referida al sector de la Construcción (RD 1627/1997, Ley 32/2006, RD 1109/2007).
  - La referida a las empresas de trabajo temporal (Ley 14/1994, RD 216/1999).

## 2 ¿Qué ha de entenderse por centro de trabajo?

El **RD 171/2004**, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, define **centro de trabajo** como *cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo*, definición más similar a la ofrecida por el **RD 486/1997** para “**lugar de trabajo**” (*las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo*) que a la establecida por el **Estatuto de los Trabajadores** para “**centro de trabajo**” (*la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*).

Así y en base al carácter “prevencionista y no meramente administrativo” de la normativa de desarrollo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se entiende que el concepto “centro de trabajo” empleado por el RD 171/2004 se debe equiparar a la definición (y por consiguiente a las características definitorias) del más amplio concepto de “Lugar de Trabajo” establecido en el RD 486/1997.

### 3 ¿Qué diferencia hay entre empresarios concurrentes, empresario titular y empresario principal?

La definición de estas figuras viene incluida (con la excepción de empresarios concurrentes) en el RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Así, se podrán definir dichas figuras de la siguiente manera:

- **Empresarios concurrentes:** Aquéllos que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo de manera simultánea. De este modo, se podrá considerar empresario 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.
- **Empresario titular del centro de trabajo:** La persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. En este caso, es necesario hacer notar que la titularidad del centro de trabajo no se debe entender como ligada a la propiedad del mismo o a su capacidad de arrendamiento, sino más bien a la capacidad de utilización total o parcial del lugar en el que se desarrolle la actividad bajo cualquier fórmula (como arrendatario, usufructuario, contratista, etc.).
- **Empresario principal:** 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. Para la consideración de “empresario principal” la normativa preventiva exige como condición “sine qua non” el desarrollo de las actividades en el centro de trabajo de la empresa que contrata y que ésta se corresponda con la misma actividad.

### 4 A los trabajadores autónomos, ¿les aplica la normativa de coordinación empresarial?

Sí.

En un principio, los trabajos realizados por cuenta propia no están sometidos a la legislación laboral, por lo que, al ser la legislación preventiva legislación de carácter laboral, no sería de aplicación al trabajador autónomo de forma general, con la excepción de los supuestos específicos que así se determinen (como son los casos de obras de construcción y coordinación



empresarial). A este respecto, el Art. 3.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que delimita su ámbito de aplicación, establece textualmente: “*Ello sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos*”. Por tanto, si bien los trabajadores autónomos no se encuentran dentro de su ámbito de aplicación de forma genérica, se les reconoce ciertos derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En un análisis de la legislación de carácter intersectorial, tanto el RD 171/2004 como la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo dejan claro dentro de su articulado la aplicación de las obligaciones de coordinación empresarial en el caso de trabajadores autónomos:

### **RD 171/2004**

#### **Art. 4. Deber de cooperación.**

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

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

*(...)*

### **Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo**

#### **Art. 8. Prevención de riesgos laborales.**

*(...)*

*3. 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 Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.*

*(...)*

Así, y en base a la legislación de aplicación, se podría resumir las obligaciones-derechos de los trabajadores autónomos en:

**En base al Art. 24.1 de la Ley 31/1995**

- Informar acerca de los riesgos que proyecta sobre los demás, por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.
- Ser informado acerca de los riesgos que proyectan los demás trabajadores concurrentes sobre él, así como sobre las situaciones de emergencia que se produzcan, información que facilitará a sus trabajadores por cuenta ajena (en el caso de que los tuviera).

**En base al Art. 24.2 de la Ley 31/1995**

- Tener en cuenta la información recibida del empresario titular del centro de trabajo.
- Cumplir las instrucciones dadas por el titular del centro de trabajo.
- Trasladar esta información e instrucciones a los trabajadores a su cargo (en el caso de que los tuviera).

Asimismo, el Art. 8.5 de la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo indica que, cuando los trabajadores autónomos deban de operar con maquinaria, equipos, productos, materiales 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 Art. 41.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (tiene el derecho de recibir información del empresario para que su utilización se produzca sin riesgo para su seguridad y salud).



## 5 ¿Va aparejada algún tipo de responsabilidad al incumplimiento de la normativa en materia de coordinación empresarial?

Sí.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidas las relativas a la coordinación empresarial, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Art. 58.1 del RDL 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se pueden presentar diferentes tipos de responsabilidades:

### **Responsabilidad civil (Código Civil)**

La responsabilidad civil en materia de prevención de riesgos laborales, tiene por objetivo reparar el daño causado a las personas por el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Se debe resaltar que no se puede ser sancionado por vía civil sin que se haya producido el daño.

### **Responsabilidad penal (Código Penal)**

La responsabilidad penal también se puede encontrar dentro de los incumplimientos de la ley de prevención de riesgos laborales, bien sea, por delito contra la seguridad y salud en el trabajo (es decir, sin que se haya producido el daño), o bien, por delitos y faltas de lesiones y de homicidio (es decir, una vez producido el daño). Se debe resaltar que se puede ser sancionado por vía penal sin que se haya producido el daño.

### **Responsabilidad administrativa (TRLISOS)**

La responsabilidad administrativa está asociada al incumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales y para ello, deberá haber un incumplimiento de los requisitos que establece la TRLISOS en sus Arts. 11, 12 o 13, entre los que se encuentran los relativos a incumplimientos en materia de coordinación empresarial. Es importante indicar que se puede ser sancionado sin que se haya producido un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo, en su Art. 42.3 se establece que:

*La empresa principal responderá **solidariamente** con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.*

### **Recargo de prestaciones (RDL 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)**

Su Art. 123 establece que:

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

Esta responsabilidad del pago del recargo de las prestaciones va a estar también ligada a la responsabilidad solidaria, existiendo así la posibilidad de que, además del empresario al que se encuentra vinculado el trabajador, los empresarios titular y/o principal sean sujetos infractores y respondan solidariamente de dicho pago, en el caso de que el daño al trabajador accidentado se haya producido por algún incumplimiento de la normativa preventiva por su parte.

No se puede ser sancionado al pago del recargo de prestaciones sin que se haya producido un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## 6 ¿En qué consiste la responsabilidad solidaria y subsidiaria?

La responsabilidad **solidaria** es aquella que hace referencia a la obligación conjunta sobre una misma obligación de pago. Por ello, se podrá exigir la obligatoriedad del pago a otros distintos del deudor principal. Si existen varios responsables solidarios se podrá dirigir indistintamente contra cualquiera de ellos.

La responsabilidad **subsidiaria** es la que recae sobre un sujeto por incumplimiento en el pago de una deuda por parte de un tercero al ser imposible recaudar al titular. En este caso, la obligación de saldar la deuda se traslada a aquellos que tienen cantidades pendientes de pago con él.

En el caso de las responsabilidades solidarias y subsidiarias relacionadas con incumplimientos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo en las relaciones que surgen de la subcontratación de obras o servicios, tenemos:

Art. 42.3 del RDL 5/2000 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en el que se establece que:

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

Art. 127.1 del RDL 1/1994 por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social en el que se establece que:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, a tenor de lo previsto en el Art. anterior, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de ésta responderá de las obligaciones del empresario si el mismo fuese declarado insolvente."*

## Capítulo II. Concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

### 7 ¿A qué tipo de empresas les aplica la normativa de coordinación empresarial?

La normativa de coordinación empresarial va a aplicar todas las empresas y trabajadores autónomos que concurren en un mismo centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos. Es decir, se podrían ver incluidas, dentro de su ámbito de aplicación:

- Contratas.
- Subcontratas.
- UTES (unión temporal de empresas)
- Trabajadores autónomos.
- Trabajadores autónomos dependientes.
- Etc.

El RD no discrimina por tipología de razón social ni por las relaciones laborales existentes entre las mismas, sino que extiende su aplicación a la concurrencia en un centro de trabajo.

### 8 ¿Qué obligaciones tienen los empresarios concurrentes del centro de trabajo en materia de coordinación empresarial?

Las obligaciones que la concurrencia empresarial impone a las empresas (ver pregunta 7) concurrentes (independientemente de que la función que asuman les imponga alguna obligación adicional) son las establecidas en los Arts. 4 y 5 del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales:

#### Art. 4. Deber de cooperación.

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

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

*2. Las empresas a que se refiere el apartado 1 deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la*

*conurrencia de actividades.*

*La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia. La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.*

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

*3. Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.*

*4. La información a que se refiere el apartado 2 deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el Art. 16 de la Ley 31/1995 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.*

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

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

*1. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V de este real decreto.*

*2. Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.*

## 9 Siempre que una empresa contrate con otra empresa o trabajador autónomo determinadas obras o servicios, ¿es necesario llevar a cabo las actividades de coordinación indicadas por la normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales?

No necesariamente.

Como bien hemos indicado anteriormente, las obligaciones de coordinación empresarial nacen de la concurrencia empresarial, no de las relaciones contractuales que puedan existir entre las empresas. Así, en el caso de que dichas empresas concurrieran en un centro de trabajo, sí que sería de aplicación la obligación de coordinación impuesta por el RD 171 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En caso contrario, no:

### RD 171 Art. 4. Deber de cooperación.

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

(...)

### Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 24: Coordinación de actividades empresariales.

*Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*

(...)

Así, como ejemplo de relación contractual en la que no se derivan obligaciones de coordinación empresarial, tendríamos el caso de operador de telefonía que contrata a empresa mantenedora para que lleve a cabo el mantenimiento preventivo de antenas de telefonía sin presencia física, en ningún caso, de trabajadores de la operadora.

Independientemente del deber legal o no, es asimismo importante tener en cuenta la idoneidad de llevar a cabo estas acciones de coordinación empresarial (por ejemplo, el traslado de información documentada de los riesgos asociados al centro de trabajo), habida cuenta de que será la empresa titular del centro la que tenga un mayor conocimiento de los riesgos y de las medidas preventivas y de emergencia del centro y, por tanto, la que se encuentre en la mejor posición para dar traslado de las mismas a las diferentes empresas que vayan a acceder al mismo.



## 10 ¿Es necesario informarse por escrito entre los diferentes empresarios concurrentes en los casos de desarrollo de actividades incluidas dentro del Anexo I del RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención?

No necesariamente.

En su artículo 4, el RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, establece que el intercambio de información que se deben trasladar las empresas concurrentes en un centro de trabajo se hará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves, por lo que será la necesaria evaluación de los riesgos asociados a las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, la que establezca, en base a la calificación de los mismos, la necesidad o no de trasladar la información por escrito, más que la peligrosidad intrínseca de las actividades. No se debe asociar sólo el criterio de riesgos graves o muy graves a las actividades descritas en el Anexo I del RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, sino que será la propia evaluación de riesgos la que determine el criterio de gravedad de los riesgos.



## Capítulo III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario titular.

### 11 ¿Qué obligaciones tiene el empresario titular del centro de trabajo en materia de coordinación empresarial?

Las obligaciones del empresario titular del centro de trabajo vienen desarrolladas en el Capítulo III del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales:

- Deber general de cooperar con el resto de empresarios concurrentes en el centro de trabajo cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo (Capítulo II).
- Informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales cuando desarrollen actividades en el centro de trabajo (Capítulo II).
- Informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.
- Cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dar al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Es importante hacer notar que sólo en el caso de que los trabajadores del empresario titular concurren con el resto de trabajadores, éste estará obligado a impartir instrucciones. En caso contrario, su deber se limita a tareas de información. Asimismo, el que exista o no relación o vínculo jurídico, es indiferente para el cumplimiento de las obligaciones impuestas.

### 12 ¿Cómo puede dar cumplimiento el empresario titular a sus obligaciones?

Para el cumplimiento de dichas obligaciones no existe una forma única y excluyente, sino que se ha de buscar la forma que, bajo criterios de eficacia y eficiencia, garantice tanto el cumplimiento de dichos mandatos en su fondo como la seguridad jurídica del empresario

titular. Así, como ejemplos de acciones concretas se podrían citar:

- **Informar a sus trabajadores: se podría vehicular a través de varias opciones (no excluyentes entre sí y totalmente compatibles):**
  - Mediante la entrega y registro de la documentación recibida de las empresas concurrentes.
  - Mediante acciones de formación e información a los trabajadores.
  - Mediante reuniones con los trabajadores en el centro de trabajo en las que se analice la información recibida.
  - Etc.
- **Informar a los otros empresarios concurrentes/ dar instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo:**
  - Mediante la entrega y registro de la documentación por parte de las empresas concurrentes.
  - Mediante acciones de formación e información a los trabajadores de las empresas concurrentes previo a su acceso al centro de trabajo y al desarrollo de las actividades.
  - Mediante reuniones con los trabajadores de las empresas concurrentes en el centro de trabajo en las que se analice la información relativa a los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.
  - Etc.

Es también importante destacar varios aspectos:

- Las acciones de información y las instrucciones deben ser dadas previamente al inicio de las actividades o cuando se produzcan cambios relevantes con posibles repercusiones en la seguridad y salud en el trabajo en la actividad o centro de trabajo.
- Tanto las acciones de información como las instrucciones deben ser dadas a cualquiera de las empresas o trabajadores autónomos concurrentes, independientemente de que tengan o no relación contractual con el empresario titular.
- La información e instrucciones intercambiadas no pueden ser en ningún caso genéricas de las empresas, sino específicas del centro y las actividades a desarrollar en él, pudiendo ser necesaria su actualización por motivos de la concurrencia de las actividades.

**13 ¿Las obligaciones del empresario titular dependen del tiempo en el que se tarde en desarrollar el trabajo concurriendo (coincidiendo en el espacio tiempo) con otras empresas o trabajadores autónomos?**

No.

Ni la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales ni el RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales circunscriben las obligaciones en ellos contenidos en materia de coordinación empresarial a la duración de la concurrencia, sino sólo y exclusivamente al hecho de que la misma se produzca.



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

### 14 ¿Qué obligaciones tiene el empresario principal del centro de trabajo en materia de coordinación empresarial?

Las obligaciones del empresario principal del centro de trabajo vienen desarrolladas en el Capítulo IV del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales:

- Deber general de cooperar con el resto de empresarios concurrentes en el centro de trabajo (Capítulo II).
- Informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales (Capítulo II).
- Cumplir con las mismas obligaciones impuestas al empresario titular del centro de trabajo (Capítulo III):
  - Informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.
  - Cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dar al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios **correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.**
- Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, exigir a las empresas contratistas y subcontratistas que le **acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.**

- Exigir a las empresas contratistas y subcontratistas que le **acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo**. Estas acreditaciones deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.
- Comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

### 15 ¿Cómo puede dar cumplimiento el empresario principal a sus obligaciones?

Las obligaciones descritas en los puntos 1 y 2 ya han sido descritas en la pregunta 12. Para el caso de las restantes obligaciones, se podría:

- **Vigilar.** A través de varias opciones (no excluyentes entre sí y totalmente compatibles):
  - Mediante la solicitud y revisión de requisitos documentales en materia de prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, formación e información).
  - Mediante visitas periódicas del servicio de prevención del empresario principal.
  - Mediante reuniones periódicas del empresario principal y los concurrentes.
  - Mediante 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.
  - Mediante la designación de recursos preventivos y/o coordinadores de la actividad preventiva.
  - Etc.
- **Acreditar documentalmente:** El empresario principal debe solicitar a las contratistas y subcontratistas acreditación del cumplimiento de sus obligaciones preventivas. Dicha acreditación se puede efectuar mediante la presentación de una declaración responsable de la empresa o bien mediante la aportación de documentos individuales como registros de evaluación de riesgos, formación e información de los trabajadores que vayan a prestar los servicios, etc. Es necesario tener en cuenta que, sobre todo, en el caso de la evaluación de riesgos resultará necesario analizar si el documento elaborado por las empresas contratistas es adecuado y específico a las tareas contratadas y a desarrollar o es un documento generalista.

## 16 ¿Qué se entiende por propia actividad?

Este es uno de los conceptos más complicados de definir desde el punto de vista jurídico y que requerirá de análisis individuales y específicos según el caso. Según la doctrina jurisprudencial, hay dos interpretaciones predominantes en el concepto de propia actividad:

- **Criterio de indispensabilidad:** Se entiende que se estaría ante la contratación de propia actividad cuando la misma forma parte del ciclo productivo de la empresa aunque no esté dentro de sus actividades nucleares, es decir, forma parte de las actividades productivas de la empresa, de forma directa o indirecta.
- **Criterio de inherencia:** En este caso se entiende que la propia actividad sólo se correspondería con las actividades inherentes al ciclo productivo de la empresa principal en sentido estricto.

Se debe tener en cuenta que el criterio más extendido para el Tribunal Supremo para la definición de propia actividad es el **criterio de indispensabilidad**, más que de inherencia al fin de la empresa. Así y simplificando mucho, para considerar si es o no propia actividad, se podría hacer la pregunta *¿en el caso de que si la actividad no se realizara por una empresa externa, ésta debería ser llevada a cabo por el propio empresario para no perjudicar seriamente su actividad empresarial?.* Si la respuesta es un *Sí*, podríamos estar ante propia actividad.



## 17 ¿En qué se traduce el deber de vigilancia del empresario principal?

El deber de vigilancia del empresario principal viene recogido en el Art. 10 del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales pudiéndose diferenciar dos partes, bajo nuestro punto de vista, complementarias de este deber:

- **Nivel documental:** En referencia, sobre todo, a la obligación de exigir a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva. Debido a las diferentes interpretaciones jurídicas existentes al respecto, es aconsejable que no se limite a que el contratista acredite por escrito el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, sino además, que lo acredite documentalmente con los preceptivos documentos. Es necesario tener en cuenta que estas acreditaciones deberán ser exigidas por cada empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicios, por lo que el empresario principal deberá disponer asimismo de dicha documentación.
- **Nivel práctico:** A nivel documental podría ocurrir que la información no estuviera actualizada, debido a las interacciones derivadas de la concurrencia, cambios organizativos, productivos, etc., Por ello es importante que el cumplimiento documental se complemente con otras medidas como el establecimiento de sistemas de inspecciones periódicas de la actividad subcontratada, reuniones periódicas, charlas, etc., de forma que se compruebe, in situ, y de manera real, las condiciones de trabajo existentes y el grado de concordancia de la documentación entregada con la realidad.





## Capítulo V. Medios de coordinación.

### 18 ¿Es el intercambio documental entre empresas concurrentes el único medio de coordinación establecido por la normativa de aplicación?

No.

El RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su Art. 11, establece los siguientes medios posibles de coordinación:

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

Estos medios han de entenderse sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades.

## 19 En el caso de que se haya decidido el intercambio documental como medio preferente de coordinación, ¿cuál es la documentación mínima a intercambiar?

Este punto es quizá uno de los que más ha desvirtuado el “proceso de coordinación empresarial” dado que es el elegido con más frecuencia por las empresas y conlleva la solicitud de requisitos documentales de diversa índole, en muchos casos, con escasa base legal (desde el punto de vista de la normativa de prevención de riesgos laborales) y con menor aporte al objetivo final (como por ejemplo solicitud de seguro de responsabilidad civil, TC2 de los trabajadores, etc.).

Atendiendo a los requisitos marcados por el RD 171/2004, sólo se deberían solicitar-entregar requisitos documentales relacionados con:

- Los riesgos específicos de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades (y sólo por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves).
- Los accidentes de trabajo producidos como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.
- Las situaciones de emergencia susceptibles de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.
- Instrucciones, por parte del empresario titular cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia (y sólo por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves).
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de las obras y servicios contratados.
- Formación e información preventiva de los trabajadores que vayan a prestar servicios en el centro de trabajo en el cual se da la concurrencia y en el que existe un empresario principal.

## 20 En el caso de no haber ni empresario titular con trabajadores en el centro de trabajo ni empresario principal, ¿quién debe tomar la iniciativa en el establecimiento de los medios de coordinación?

Según el Art. 12 del RD 171/2004, la iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal. Sin embargo, y en el caso de que ninguna de estas dos figuras se encuentre, siguiendo los principios rectores del RD y lo establecido en sus Arts. 4 y 5, el **deber de coordinación recae en cada una de las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo**, existan o no relaciones jurídicas entre ellos debiendo establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



## 21 ¿Son los recursos preventivos y coordinadores de las actividades preventivas figuras análogas?

No.

Son dos figuras claramente diferenciadas por la normativa de aplicación, pero que disponen, por el contrario, muchos puntos en común:

Recurso preventivo	Coordinador	Funcionario
<p>Recurso preventivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando los riesgos pueden ser evitados y evitados, es el responsable primero y secundario, por la naturaleza de las actividades, de las que se derivan lesiones o enfermedades y que luego pueden derivar de la acción o inacción de los agentes de trabajo.</li> <li>• Cuando el responsable organiza, establece y gestiona programas de los riesgos existentes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajos con riesgo especialmente grave de modo de ser afectado por las perforaciones, excavaciones de profundidad, trabajos de mantenimiento, trabajos de montaje y desmontaje.</li> <li>2. Trabajos con riesgo de asfixiantes y tóxicos.</li> <li>3. Actividades en las que se utilizan máquinas o equipos de elevación CE de conformidad con una lista de competencias de acceso a la seguridad de los dispositivos con cables, dispositivos, que sean del mismo tipo que aquellos que se utilizan en las actividades de mantenimiento de máquinas expuestas a la formación de un programa establecido en el procedimiento de conformidad con el procedimiento del trabajo o en el procedimiento general de seguridad, tal como se establece en el procedimiento de mantenimiento.</li> </ul> </li> <li>• Trabajos en sistemas confinados, donde se aplica la orden de prohibición de acceso con diferentes niveles de acceso y roles y funciones, tal como se establece en el procedimiento de mantenimiento de máquinas expuestas a la formación de un programa establecido en el procedimiento de conformidad con el procedimiento del trabajo o en el procedimiento general de seguridad, tal como se establece en el procedimiento de mantenimiento.</li> <li>• Trabajos con riesgo de atrapamiento que involucran, entre los dispositivos de seguridad, tal como se establece en el procedimiento de mantenimiento de máquinas expuestas a la formación de un programa establecido en el procedimiento de conformidad con el procedimiento del trabajo o en el procedimiento general de seguridad, tal como se establece en el procedimiento de mantenimiento.</li> <li>• Cuando se realiza un trabajo preventivo que requiere, por la naturaleza de los trabajos, la seguridad durante la intervención de los equipos de trabajo y la intervención de los equipos de trabajo.</li> </ul> <p>Además, en las empresas inscritas en el art. 14 del RD 1379/2006, cuando se haga cumplir la figura de Recurso Preventivo, se considerará, a efectos de su aplicación, tal como se establece en el art. 14 del RD 1379/2006.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Figura el cumplimiento de las actividades preventivas de carácter preventivo derivadas de la actuación que determine la necesidad de intervención de los recursos preventivos.</li> <li>• Debe disponer de un nivel de competencia de la figura de los recursos preventivos, previsto en la planificación del curso de la actuación de los recursos preventivos, en los trabajos preventivos y a la gestión de los recursos preventivos y medidas de la actuación que determine la necesidad de intervención de los recursos preventivos.</li> <li>• Cuando, como resultado de la ejecución, se detecte un defecto o anomalía de los recursos preventivos, no personal o laboral, se debe:             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Notificar al responsable responsable para el desarrollo de las actividades preventivas de los recursos preventivos.</li> <li>ii. Detener, para la ejecución de un procedimiento de intervención para la gestión de los recursos preventivos, o bien en función de las circunstancias.</li> </ul> </li> <li>• Cuando, como resultado de la ejecución, se detecte un defecto, anomalía o anomalía de intervención de los recursos preventivos, se personal o laboral, se debe:             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Notificar al responsable responsable para el desarrollo de las actividades preventivas de los recursos preventivos.</li> <li>ii. Detener, para la ejecución de un procedimiento de intervención para la gestión de los recursos preventivos, o bien en función de las circunstancias.</li> </ul> </li> </ul> <p>Además, los recursos preventivos de carácter preventivo, tal como se establece en el art. 14 del RD 1379/2006, cuando se haga cumplir la figura de Recurso Preventivo, se considerará, a efectos de su aplicación, tal como se establece en el art. 14 del RD 1379/2006.</p>

<p>qué</p>	<p>cómo</p>
<p>                     las partes integrantes designadas de la empresa;                      los asuntos esenciales del servicio de gobierno propio de la empresa;                      los asuntos esenciales del otro servicio de gobierno propio controlado por la empresa;                      las partes integrantes de la empresa que, de hecho parte del servicio de gobierno propio tienen independencia designada, incluyendo                      organizaciones de constitución y la independencia voluntaria en las actividades y personas a que se refiere el artículo 17 y personas que la                      tienen las personas correspondientes, como se refiere a las transacciones financieras.                 </p>	<p>                     el otro servicio de gobierno                      de hecho designado y la                      otra independencia designada,                      esencial, las funciones                      de constitución de                      actividades voluntarias                      designadas al art. 17 de                      del artículo.                 </p>

Estructura	Módulo	Funciones
<p>Coordinación de las actividades preventivas</p>	<p>Objetivo o competencias de cada una de las actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el sistema de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, por una de las empresas colaboradoras, actividades y procesos relacionados con la coordinación, como planificar y dar soporte operativo, dar soporte técnico y actividades de los demás negocios preventivos.</li> <li>• Conocer el sistema de gestión de riesgos para controlar las interacciones de los diferentes actividades.</li> <li>• Conocer el sistema de gestión de riesgos que pueden generar riesgos relacionados con el espacio y el tiempo.</li> <li>• Conocer el sistema de gestión de riesgos para evitar que se desarrollen en el entorno de trabajo, acciones o procedimientos, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.</li> <li>• Conocer el sistema de gestión de riesgos para la coordinación de los sistemas preventivos como consecuencia del sistema de empresa y establecer los contenidos del tipo de actividades desarrolladas y de las actividades del resto de empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar el cumplimiento de las obligaciones preventivas en el ámbito de la PRL.</li> <li>• Dar soporte técnico y operativo de las actividades que se desarrollan en el ámbito de la PRL, dando asesoramiento técnico preventivo a las empresas colaboradoras y al resto de empresas.</li> <li>• Establecer el sistema de gestión de riesgos de las actividades de las empresas colaboradoras.</li> </ul>

CUESTIÓN	OCCURRENCIA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Dilemas de los consumidores dirigidos por el bienestar de las comunidades generadas por el consumo. Tanto del centro de trabajo como también empresas, consumidores, de instituciones en AA, de la Ley 19/1994 de Protección de Datos (Ley Orgánica 15/1999 de AA, de 13 de mayo) por el que se regula el tratamiento de datos de carácter personal.</li> <li>B. Dilemas relativos al servicio de protección propia de la empresa (tanto del centro de trabajo como las demás empresas) consumidores.</li> <li>C. Dilemas relativos al servicio de protección propia generados por la empresa (tanto del centro de trabajo como las demás empresas) consumidores.</li> <li>D. Dilemas relativos al servicio de protección propia de la empresa (tanto del centro de trabajo como las demás empresas) consumidores que con frecuencia parte del servicio de protección propia (tanto trabajadores, directivos, consumidores, de carácter de protección de datos de carácter personal según se refiere al artículo 15 del AA, de 13 de mayo) 19/1994.</li> <li>E. Dilemas relativos al servicio de protección propia de la empresa (tanto del centro de trabajo como las demás empresas) consumidores que con frecuencia parte del servicio de protección propia (tanto trabajadores, directivos, consumidores, de carácter de protección de datos de carácter personal según se refiere al artículo 15 del AA, de 13 de mayo) 19/1994.</li> <li>F. Dilemas relativos al servicio de protección propia de la empresa (tanto del centro de trabajo como las demás empresas) consumidores que con frecuencia parte del servicio de protección propia (tanto trabajadores, directivos, consumidores, de carácter de protección de datos de carácter personal según se refiere al artículo 15 del AA, de 13 de mayo) 19/1994.</li> </ul>	<p data-bbox="1202 582 1353 657">Dilemas relativos al servicio de protección propia</p>



## 22 ¿Cuándo se debe asignar la presencia de un recurso preventivo?

La presencia de recursos preventivos viene regulada en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 32 bis y el Art. 22 bis del RD 39/1997 por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención estableciendo que será necesaria su presencia:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:
  - Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
  - Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
  - Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no esté concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este Art., referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.



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

Asimismo, en el caso de que, y en base a lo establecido en el Art. 13 del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se haya establecido la figura de recurso preventivo como medio de coordinación, se deberá asegurar su presencia:

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.



## 23 En el caso de pymes o micropymes, el gerente o dueño de la empresa, ¿puede asumir las funciones de recurso preventivo?

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 32 bis, establece los recursos preventivos que el empresario podrá designar:

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

De lo que se puede inferir que su identidad está directamente ligada a la modalidad preventiva definida por la empresa, en tanto y en cuanto que las tres posibilidades se enmarcan dentro de las posibles modalidades de prevención.

Asimismo, este artículo establece que el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

Así pues, de la lectura del artículo, no se puede establecer, de manera clara e inequívoca, que el empresario pueda asumir dichas funciones, debiendo recurrir a alguno de los cuatro supuestos en él contemplados para la designación de recursos preventivos.

## Capítulo VI. Derechos de los representantes de los trabajadores

### 24 ¿Qué derechos atribuye la normativa de aplicación a los representantes legales de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en los casos de concurrencia empresarial?

Dichos derechos aparecen descritos en el Art. 15 del RD 171/2004, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y son los que se enumeran:

- **Ser informados** cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el Art. 42.4 y 5 y en el Art. 64.1.1. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 1/1995.
- **A ser consultados (\*)** , en los términos del Art. 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.
- **Estar facultados (\*\*)** , en los términos del Art. 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud, para:
  - Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
  - Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
  - Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.
  - Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

(\*) Los trabajadores por ellos representados los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo.

(\*\*) Los trabajadores por ellos representados los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo.

**Art. 64.1.1.**

*1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este Art.*

- Entrega de documentación con los correspondientes acuses de recibo.
- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud, en el caso de su existencia.



**Art. 64.1.1.**

*1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este Art.*

- Entrega de documentación con los correspondientes acuses de recibo.
- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud, en el caso de su existencia.





## CAPÍTULO 3

# TRABAJO DE CAMPO. ESTUDIO CUALITATIVO

## Metodología

El estudio realizado se ha basado en un análisis cualitativo como elemento de entrada que pretende la obtención de los necesarios datos para llegar a la valoración de la aplicación de la normativa de coordinación empresarial y a la definición de los principales problemas, puntos fuertes y buenas prácticas en dicha materia que las empresas encuentran en su día a día.

Para ello, se ha recurrido a la siguiente metodología de trabajo:



### Fase 1: Alcance

Tal y como se describe en el Capítulo de Contextualización de la Guía, el alcance del proyecto se focaliza en dos variables, extendiéndose a todos los sectores de actividad dentro del territorio nacional con el objetivo de analizar la posible existencia de tendencias comunes y sinergias:

- **Variable 1: Geográfica:** particularizado en 4 Comunidades Autónomas: **Baleares, Cataluña, Galicia y Madrid.**
- **Variable 2: Sectorial:** particularizado en el “sector servicios”, así como en cuatro subsectores de actividad (\*):
  - Hostelería y restauración.**
  - Comercio al por menor.**
  - Distribución y logística.**
  - Limpieza.**

(\*) Estos sectores se eligen como representativos de la variable empresas que promueven las actividades de coordinación y empresas a las que se les solicitan las actividades de coordinación empresarial al disponer, cada uno de ellos, un elevado porcentaje de las variables entre sus casuísticas.

## Fase 2: Obtención de datos

Para la obtención de datos se elaboró diferente material:

- Un cuestionario de partida basado en 22 preguntas, tanto generales como específicas, para la recopilación de los datos necesarios para el análisis posterior.
- Un cuestionario-entrevista de partida basado en 7 preguntas, tanto generales como específicas, para la recopilación de los datos necesarios para el análisis posterior.

Una vez elaborado el material, se pasó a su distribución entre la muestra. Esta distribución se llevó a cabo a través de cuatro vías:

- Correos electrónicos.
- Distribución física en jornada-desayuno de trabajo.
- Herramienta informática especializada en el análisis de datos.
- Entrevistas personales.

## Fase 3. Análisis de los datos

Una vez recibidos los resultados se procedió a su tratamiento informático (a través de la herramienta específica para el análisis de datos así como hoja de cálculo de Microsoft Excel) con el objetivo poder tratar los datos recibidos mediante un formato dinámico de análisis, filtrado de datos, elaboración de gráficos, etc.

La información de los cuestionarios/entrevistas se ha distribuido en dos bloques, de los que el primero ha recogido los **datos generales** en relación al tipo de empresa, ubicación, tamaño, etc., y el segundo ha abordado los **datos específicos** relacionados con las cuestiones generadas con el objeto de valorar la opinión de las empresas participantes en relación a la cuestión principal del estudio.

## Fase 4. Conclusiones

En esta fase se ha llevado a cabo el análisis descriptivo de los datos arrojados por los diferentes gráficos elaborados.

A la hora de la interpretación de los datos se han tenido en cuenta tanto las dos variables de partida (Geográfica y Sectorial) como la posterior variable de extensión a todos los sectores de actividad dentro del territorio nacional en las preguntas del cuestionario que se estimó como relevante.

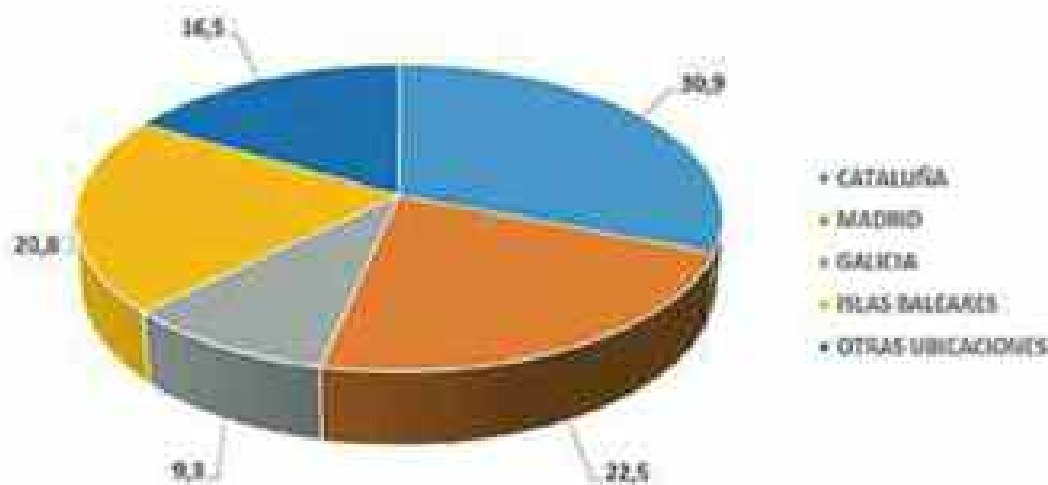


## CAPÍTULO 3.1

# RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS Y ANÁLISIS DE LOS PROCESOS AUDITORES.

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

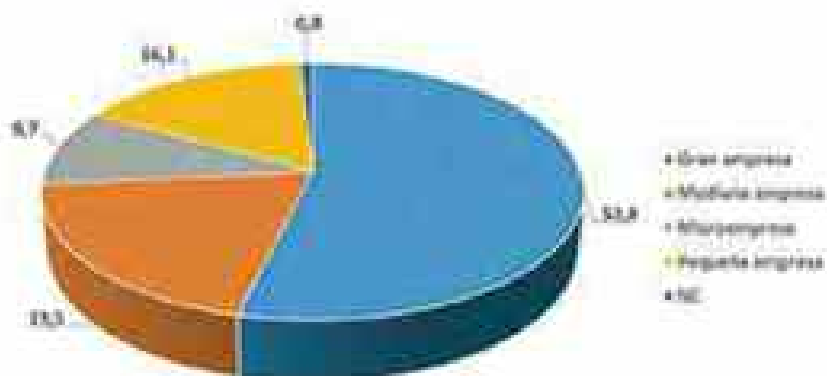
El estudio contempla un total de 236 encuestas, de las que el 30,9% han sido cumplimentadas por empresas situadas en Cataluña, el 22,5% por empresas situadas en Madrid, el 20,8% en Islas Baleares y un 9,3% por empresas ubicadas en Galicia. El 16,5% de las encuestas restantes proceden de otros ámbitos geográficos y forman parte de la muestra denominada “otras ubicaciones”.



Distribución geográfica de las empresas encuestadas

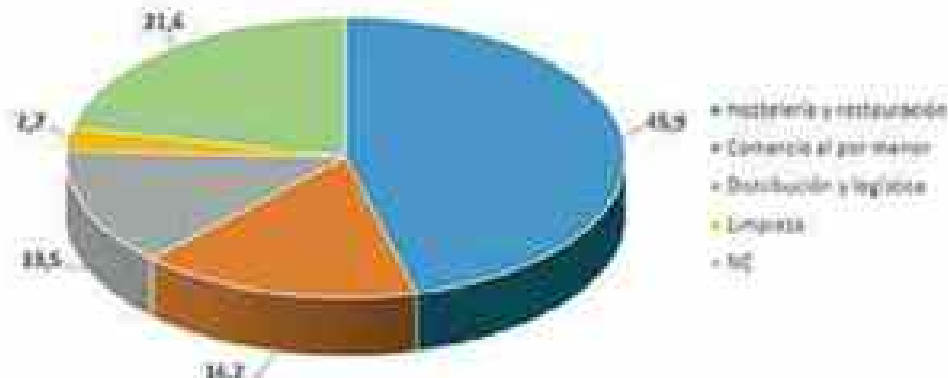
A continuación se definen las características de las empresas participantes:

En relación al tamaño, el 53,8% pertenece a la clasificación de Gran Empresa, quedando repartido el 46,2% restante entre empresa de tamaño Mediano, Pequeño y Micro Empresa, en un 19,5%, 16,1% y 9,7% respectivamente. El 0,8% residual de encuestas no han facilitado el dato.

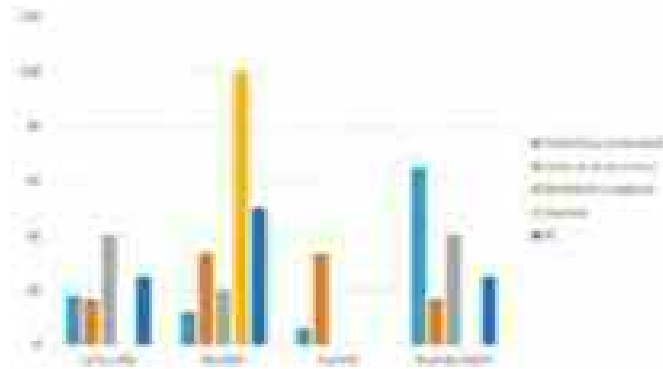


Tamaño de las empresas encuestadas

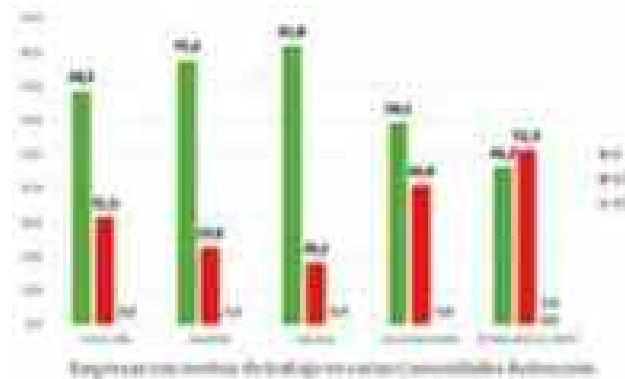
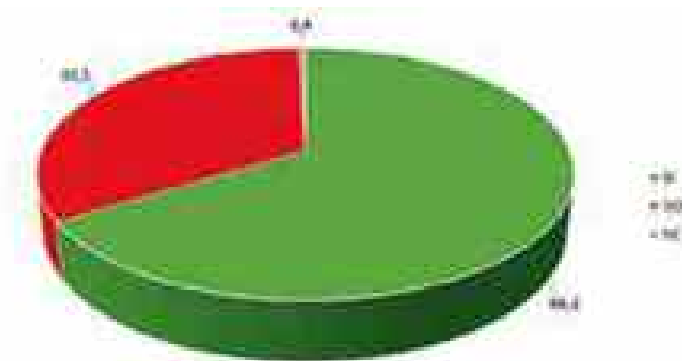
De las empresas con ubicación en las Comunidades Autónomas en las que se ha centrado el proyecto, el 45,9% pertenecen al subsector de Hostelería y restauración, un 16,2% al subsector Comercio al por menor y un 13,5% al subsector Distribución y logística, quedando el subsector Limpieza representado en un 2,7% de los datos.



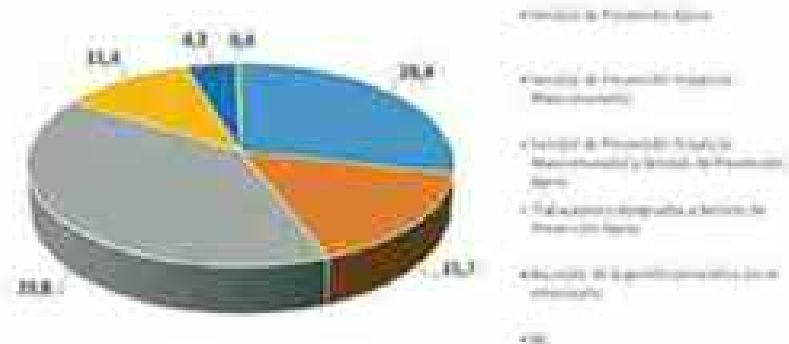
Subsectores de actividad



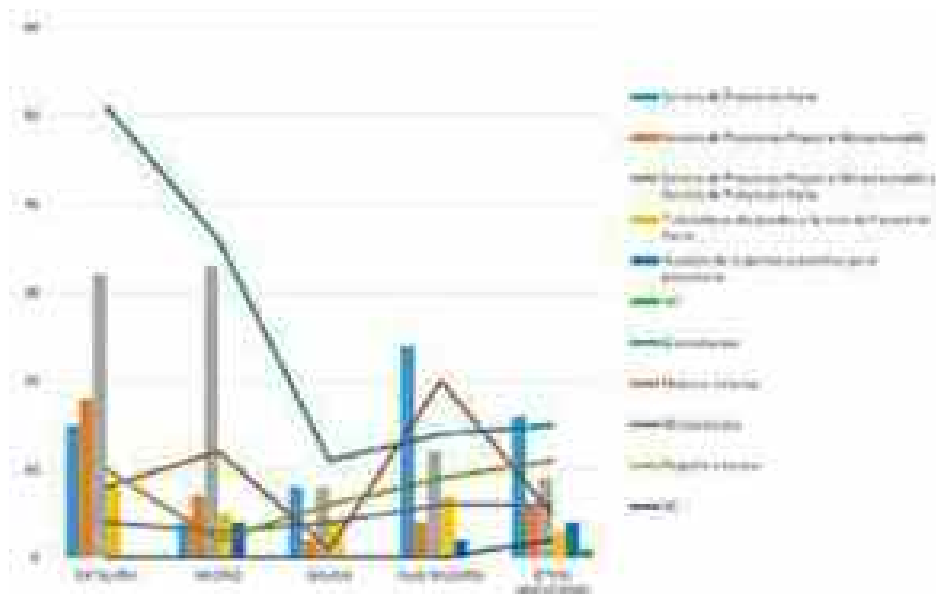
El 66,1% de las empresas que han participado en el estudio disponen de centros de trabajo dispersos, frente al 33,5%, que disponen de un único centro de trabajo.



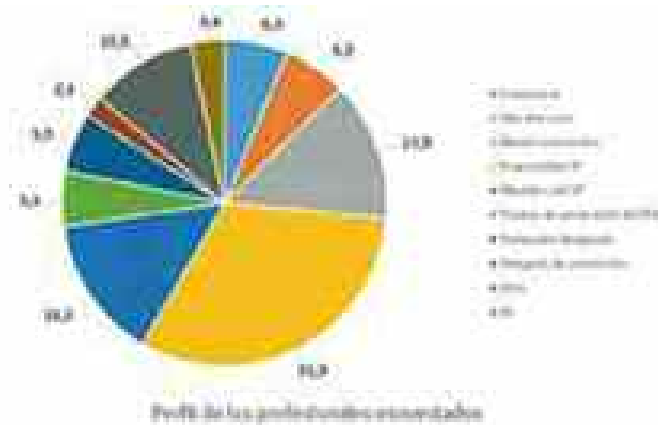
En cuanto a la organización de la prevención, el 55,5% de las empresas encuestadas dispone de un Servicio de Prevención Propio (o Mancomunado) y de éstas, un 39,8 % cuenta también con Servicio de Prevención Ajeno.



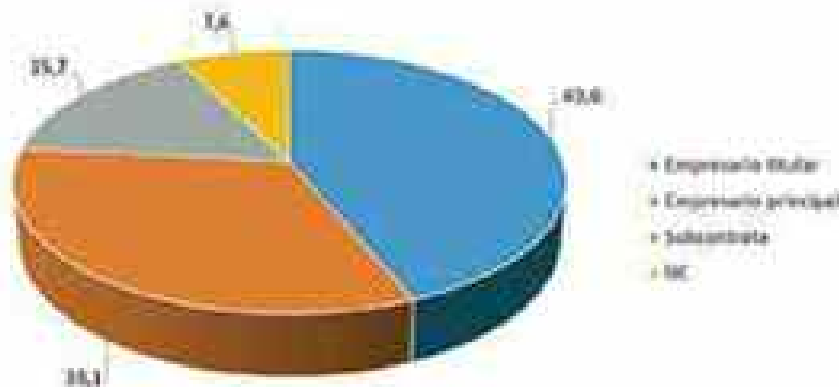
Modalidad organizativa de la prevención



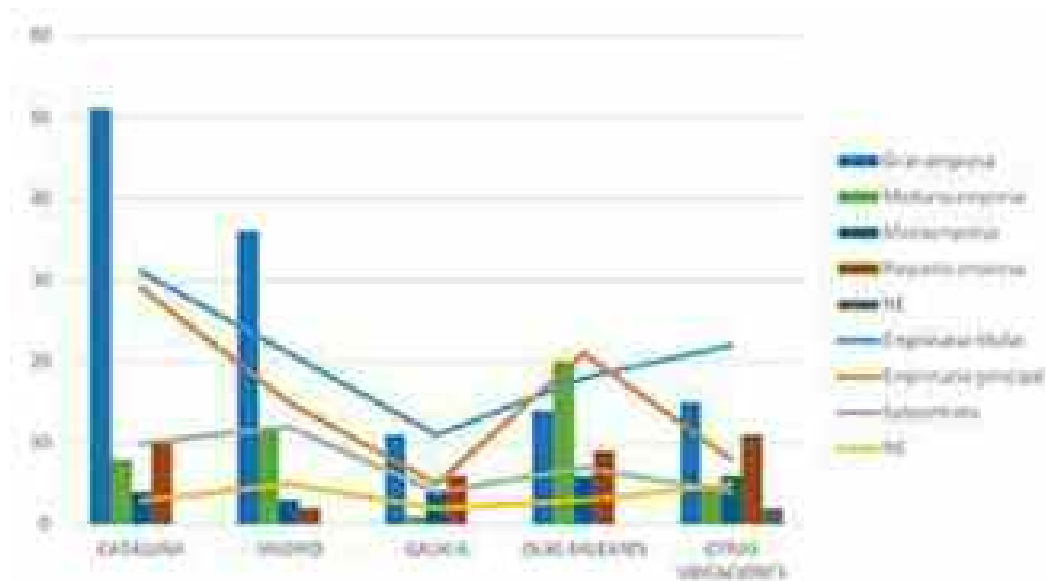
Respecto al perfil de los profesionales, el 51,7% de las encuestas han sido cumplimentadas por un miembro del servicio de prevención propio o un técnico del servicio de prevención ajeno. Este dato está directamente relacionado con la organización preventiva y el tamaño de la empresa, ya que son las empresas clasificadas como Gran Empresa y Mediana Empresa las que acumulan el 73,3% de participación en el estudio.



De las empresas participantes en el estudio, un 43,6% se identifican como “empresario titular”, un 33,1% suelen desempeñar el rol de “empresario principal” y el 15,7 % restante suelen actuar como empresa subcontratada.

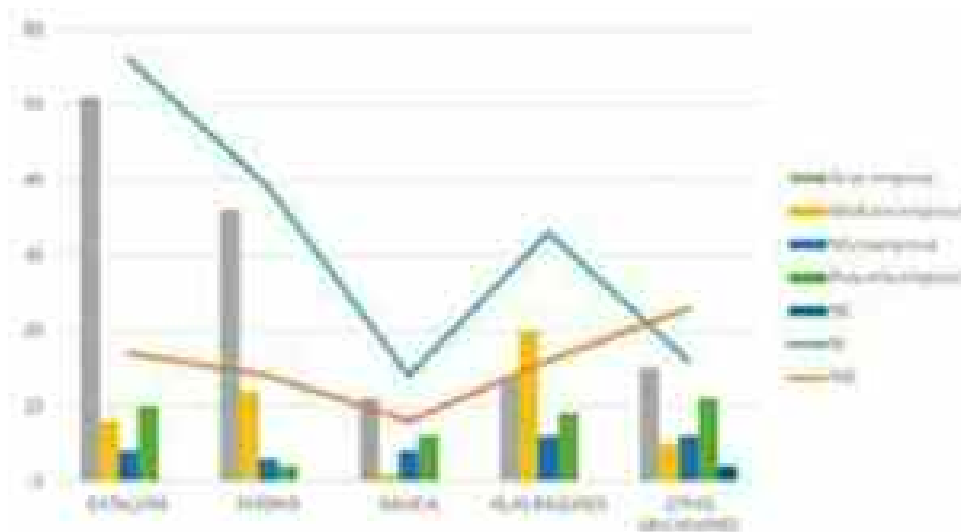
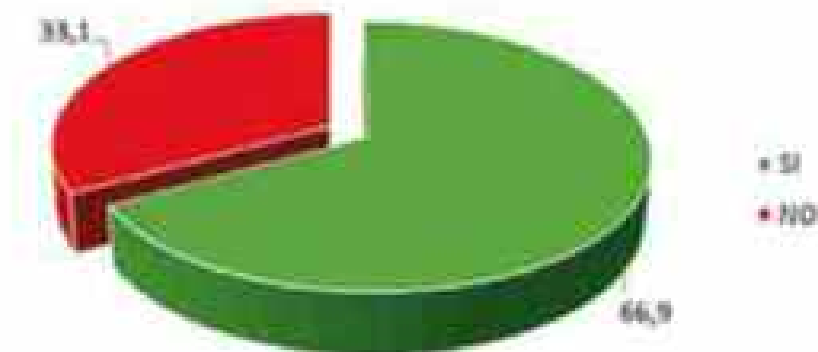


La distribución de los datos anteriores en relación a las ubicaciones de las empresas queda representada de la siguiente manera:



Se puede constatar que, de manera general, el tamaño de la empresa se relaciona directamente con la figura desempeñada dentro de la Coordinación de Actividades Empresariales, siendo las empresas incluidas dentro de la clasificación de Gran Empresa aquéllas que desempeñan el papel de empresario titular.

Un 66,9% de las empresas cuentan con representación de los trabajadores en materia preventiva.

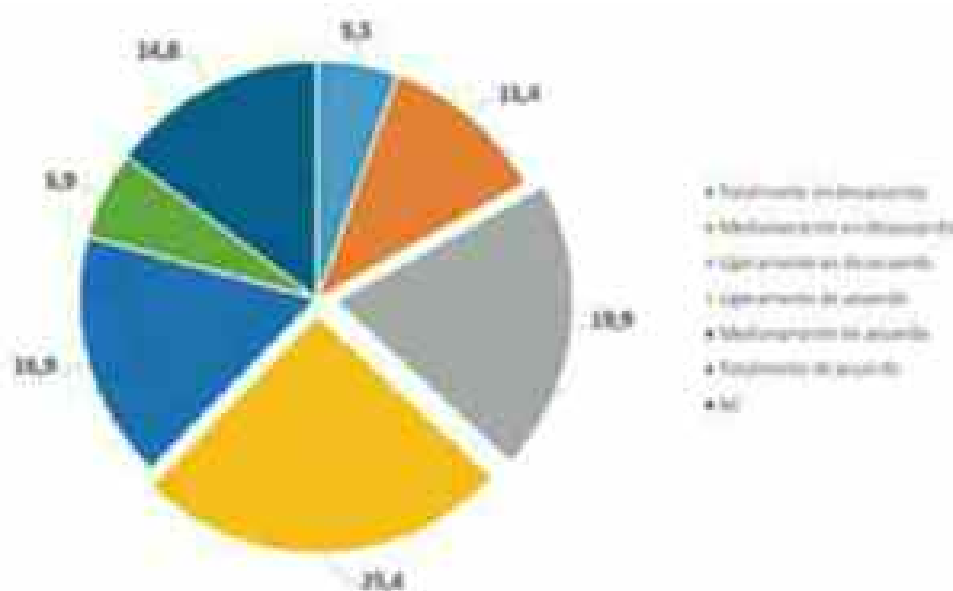


Representación de los trabajadores en materia preventiva

A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada una de las preguntas planteadas en las encuestas:

**PREGUNTA: ¿La legislación actual aborda, de manera completa y adecuada, la Coordinación de Actividades Empresariales? (entendiendo que 5 es totalmente de acuerdo y 0 totalmente en desacuerdo).**

0: Totalmente en desacuerdo. - 1: Medianamente en desacuerdo - 2: Ligeramente en desacuerdo  
3: Ligeramente de acuerdo - 4: Medianamente de acuerdo - 5: Totalmente de acuerdo



La opinión generalizada en cuanto a si el marco legislativo en materia de coordinación de actividades empresariales resulta completo y adecuado se concentra en la parte central, encontrándose el 45,3% de las respuestas entre las opciones “ligeramente de acuerdo” y “ligeramente en desacuerdo”.

Un 16,9% de los encuestados ofrecen una opinión desfavorable en relación a la valoración de la legislación vigente, frente a la opinión positiva del 22,8%. Cabe destacar que en un 14,8% de las encuestas no se ha ofrecido ninguna valoración en este sentido.



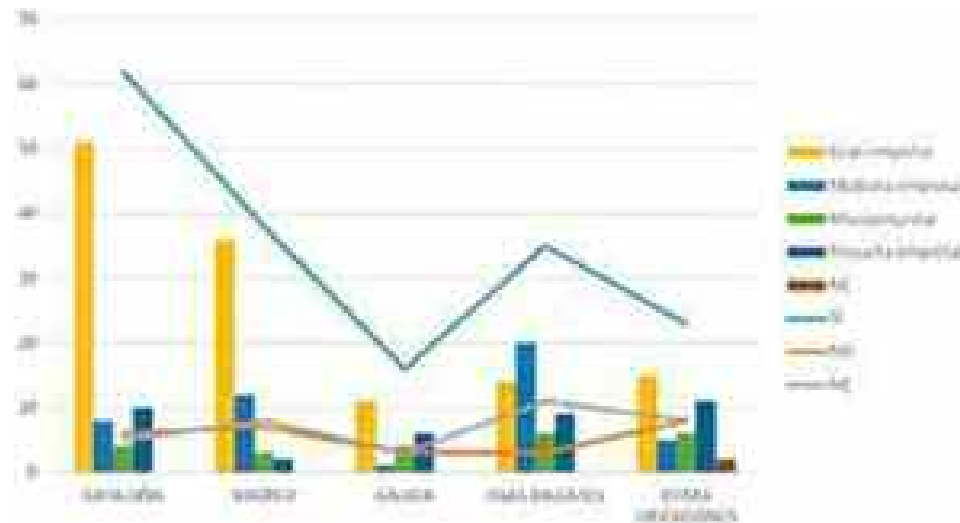
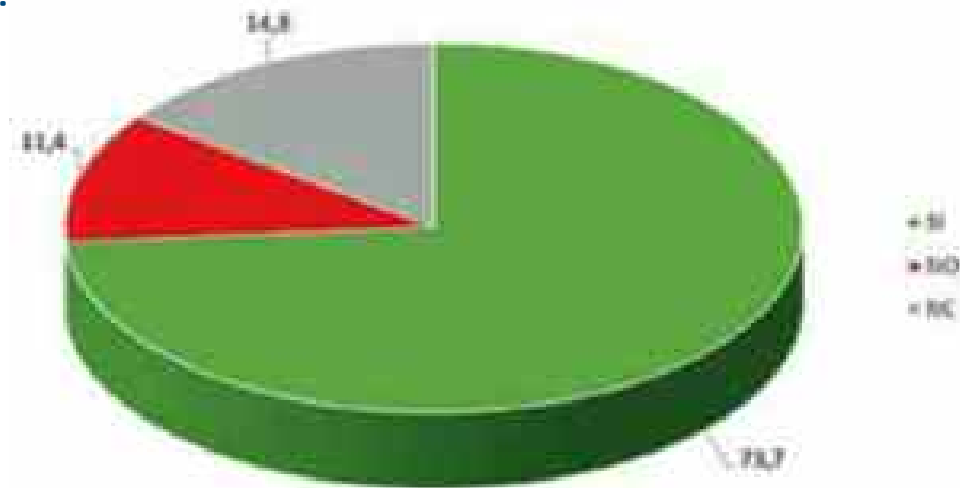


El 8,9% de las propuestas están relacionadas con el establecimiento de diferentes **sistemas de control externos**, bien mediante controles oficiales realizados a través inspecciones de la Autoridad Laboral o mediante el establecimiento de un certificado oficial que asegure el cumplimiento de los requisitos establecidos para el cumplimiento de la legislación de coordinación de actividades empresariales. Asimismo, se establece la propuesta del uso de la realización de controles externos a las empresas a través de auditorías externas como medio de control del cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales vigente.

El 36,4% restante de las medidas propuestas tienen que ver con el establecimiento de intercambios de documentación vinculados a la duración de los trabajos (más o menos documentación en función de su duración); el establecimiento de una periodicidad mínima de actualización de datos; el establecimiento de sistemas de información con mayor difusión entre las distintas partes implicadas; el establecimiento de requisitos de coordinación en función de la peligrosidad de la concurrencia de las actividades; una definición clara de responsabilidades y limitación de la responsabilidad solidaria; definición clara del concepto de “propia actividad” y el establecimiento de un sistema de intercambio de documentación común y que agilice los trámites.



## PREGUNTA: ¿Dispone de un procedimiento específico para la Coordinación de Actividades Empresariales?



Se ha podido evidenciar que el 73,7% de las empresas participantes en el estudio disponen de un procedimiento relacionado con la gestión de la coordinación de actividades empresariales. Asimismo, se constata que la distribución de los datos sigue la misma tendencia que la distribución de los datos en relación al tamaño de empresa.

**PREGUNTA: En el caso de haber contestado "NO" es debido a... (marque las opciones necesarias):**

- No lo considero necesario.
- Desconozco qué contenido debería tener.
- No es prioritario dentro de mi actividad.
- No me suelen solicitar la realización de acciones de coordinación, así que no dispongo de procedimiento.
- Sólo desarrollaría un procedimiento en caso de solicitud por parte de la Inspección de Trabajo.
- Otro (especificar).

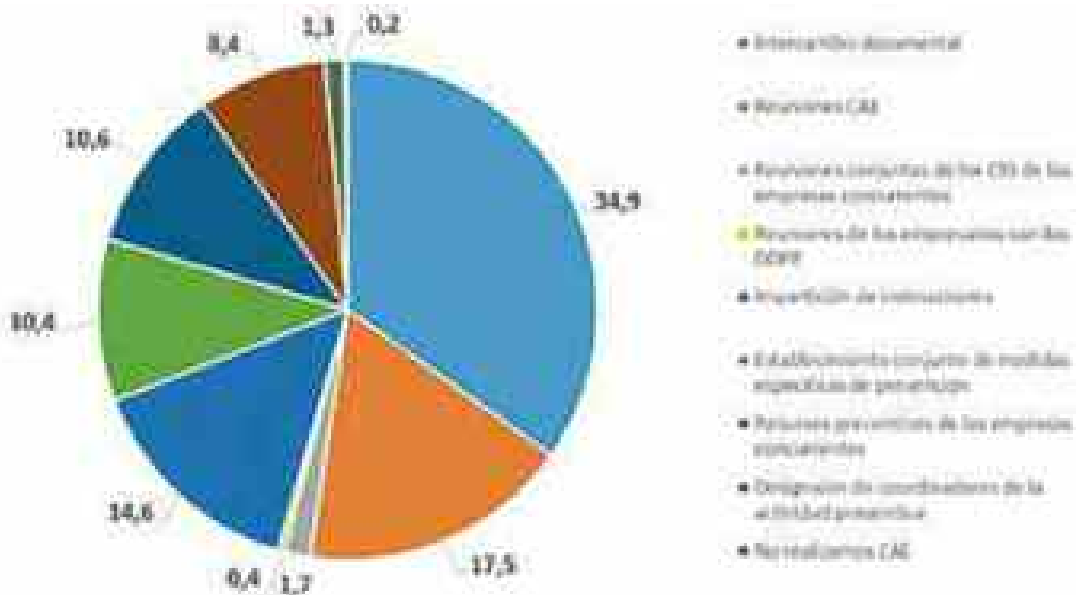


Del 11,4% de las empresas que no cuentan con un procedimiento para la coordinación preventiva, el 22,9% han indicado que se debe fundamentalmente a que desconocen el contenido que debe tener este tipo de procedimiento, el 11,4% no lo consideran prioritario dentro de su actividad y el 8,6% no lo consideran necesario.

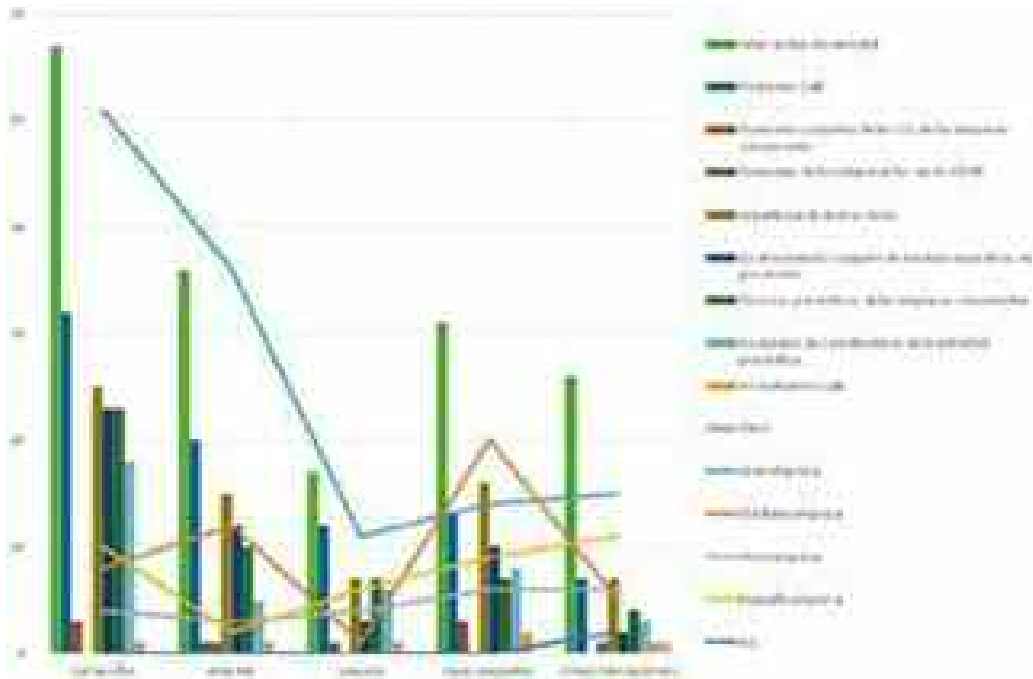
Por otra parte, casi la mitad de las empresas que no cuentan con procedimiento de coordinación indican "otros" motivos y destacan las dificultades encontradas en la definición del procedimiento y en su implantación.

**PREGUNTA: ¿Cuál o cuáles de las siguientes opciones se adecúa más al tipo de coordinación realizada por su empresa de manera general?**

- Intercambio documental entre las empresas concurrentes.
- Reuniones de coordinación entre las empresas concurrentes.
- Reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes.
- Al no disponer de comité de seguridad y salud, mediante reuniones de los empresarios con los delegados de prevención.
- Impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención.
- Recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- Designación de coordinadores de la actividad preventiva.
- No realizamos coordinación empresarial.
- Otro (especifique).



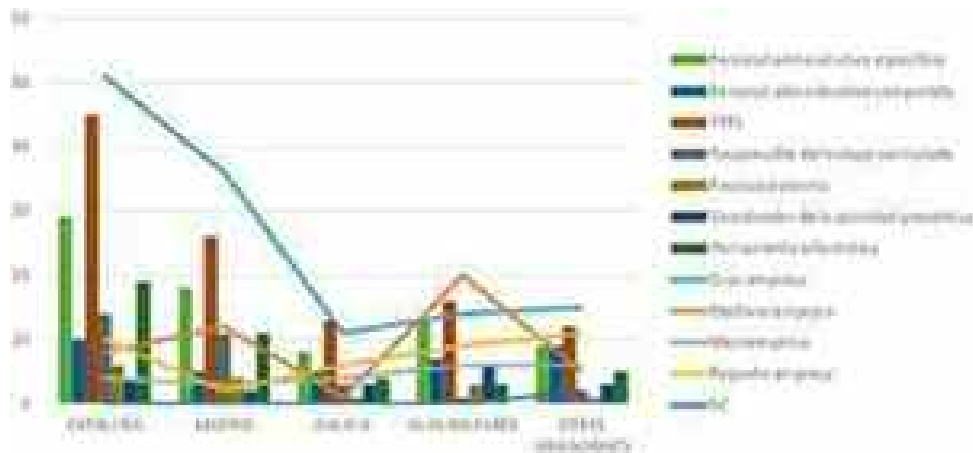
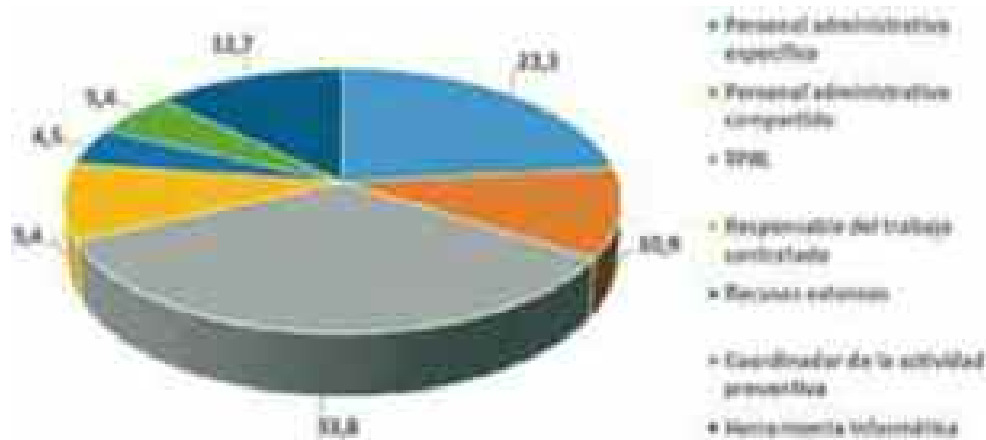
La principal opción seleccionada por las empresas como medio de coordinación es el “intercambio documental”, con un 34,9% de las respuestas dadas, seguida de las “reuniones de coordinación de actividades empresariales”, de manera que entre ambas opciones conforman el 52,4% del total.



La situación de la distribución de los datos en relación a las Comunidades Autónomas en las que se centra el estudio replica la tendencia general, siendo el “intercambio documental”, las “reuniones de coordinación”, la “impartición de instrucciones” y el nombramiento de “recursos preventivos de las empresas concurrentes” las cuatro opciones más destacadas.

En relación a aquellas empresas que han respondido la opción “otro”, se han especificado distintas opciones como “lo desconozco”, “no realizamos coordinación” y la referencia, en varias respuestas, al uso de “permisos de trabajo”.

**PREGUNTA: En relación a la gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales, ¿quién realiza los intercambios documentales necesarios en su empresa?**



En relación a la persona designada por las empresas como encargada del intercambio documental durante los procesos de coordinación empresarial destaca la figura del “técnico de prevención de riesgos laborales” en un 33,8% de los casos, seguida de la figura de “personal administrativo específico” en un 23,3% de los casos, quedando constancia de que la tendencia general de los datos de la muestra refleja que las empresas eligen a figuras directamente relacionadas con el campo preventivo para las gestiones de coordinación.

**PREGUNTA: Dentro de su organización, ¿existe alguna persona con funciones asignadas (gestión, coordinación,...) en relación a la Coordinación de Actividades Empresariales?**



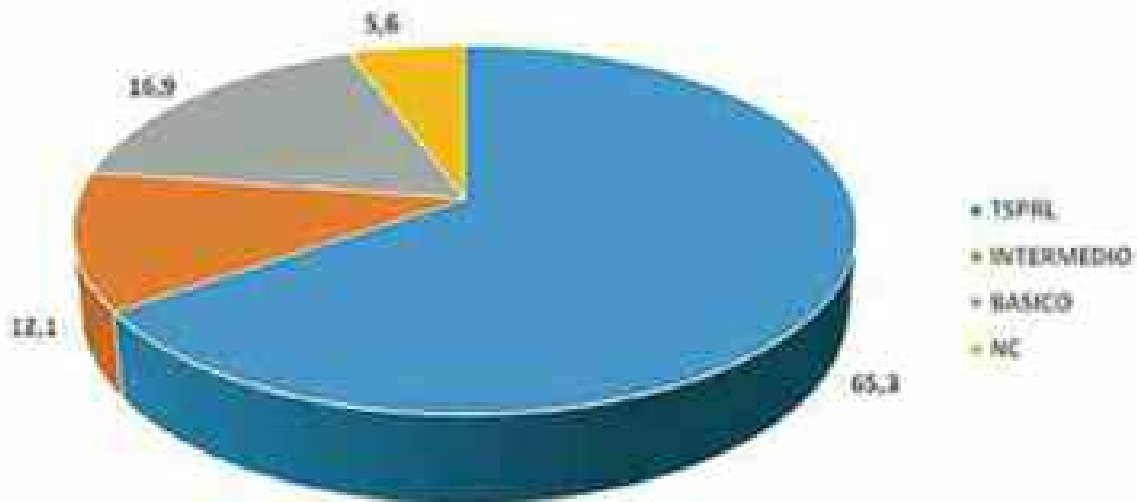
Un 52,5% de las empresas optan por designar a una persona con funciones específicas en el desarrollo de la coordinación de actividades empresariales.

Sin embargo, esta tendencia no se mantiene entre las empresas situadas en ubicaciones distintas a las 4 Comunidades Autónomas en las que se centra el estudio. En este grupo el 46,2% no han designado personas con funciones específicas en la gestión de la coordinación de actividades empresariales.



**PREGUNTA: En el caso de haber contestado "Si" a la pregunta anterior, ¿qué nivel de formación dispone esa persona? (seleccione):**

- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
- Técnico Intermedio / Técnico Superior en Riesgos Profesionales.
- Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

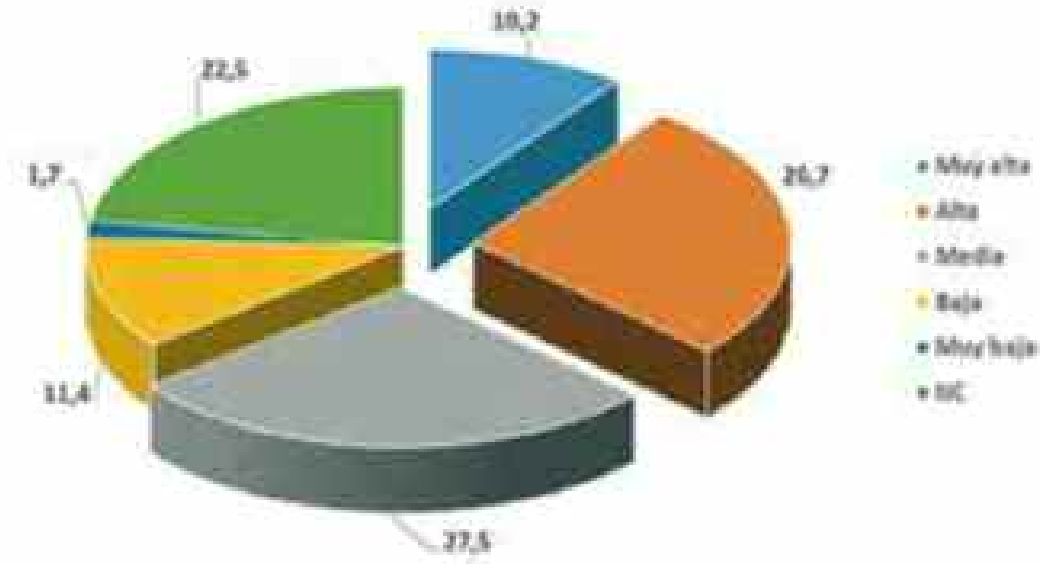


El 65,3% de los profesionales que asumen la coordinación de actividades preventivas cuenta con formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales.

El 16,9% cuentan con formación preventiva de nivel básico.

Llama la atención que, pese a que un 65,3% de la muestra refiere formación superior en prevención de riesgos laborales para la persona encargada de la coordinación de actividades empresariales, sea el intercambio documental (pregunta 13) la opción de coordinación más destacada y que haya un 11,4% del total de empresas participantes que hayan contestado "No" a la pregunta 11 (existencia de procedimiento de coordinación de actividades empresariales), con un 8,6% que indiquen que ello es debido, fundamentalmente, a que desconocen el contenido que un procedimiento de gestión de la coordinación de actividades empresariales debe tener.

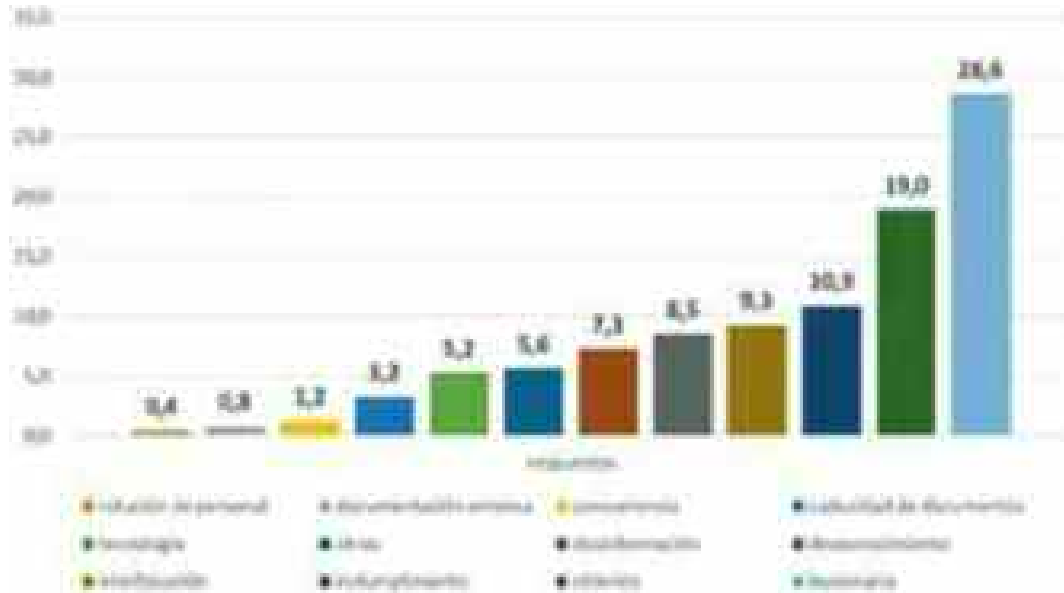
**PREGUNTA: ¿Cuál es el grado de dificultad que se encuentra para llevar a cabo la Coordinación de Actividades Empresariales en las instalaciones ajenas a las suyas?**



En base a la interpretación de los datos generales obtenidos, la conclusión es que las empresas se enfrentan a un grado “medio” de dificultad para la realización de la coordinación de actividades empresariales cuando desarrollan su actividad en instalaciones ajenas, pudiendo destacar que el 64,4% de las respuestas engloban las situaciones de calificación “muy alta”, “alta” y “media”.

### PREGUNTA: En el caso de haber contestado "Muy alta", "Alta" o "Media" a la pregunta anterior, ¿cuáles han sido esas dificultades encontradas?

Se han recibido un total de 248 respuestas describiendo las dificultades encontradas por las empresas en la realización de la coordinación de actividades empresariales, las cuales se encuentran agrupadas en las siguientes categorías descriptivas de su contenido:



En relación directa con la pregunta anterior, en la que el 64,4% de los encuestados manifiesta encontrar dificultades “muy altas”, “altas” o “medias” en la realización de las acciones de coordinación de actividades empresariales, se ha podido concluir que éstas son debidas principalmente a la burocracia asociada (28,6%) y a la indefinición general de criterios que pauten la documentación (19%).

**PPREGUNTA:** En el caso de que la empresa titular o la empresa principal no inicie la Coordinación de Actividades Empresariales, ¿cuál de las siguientes opciones se adecua más al tipo de proceder de su empresa?

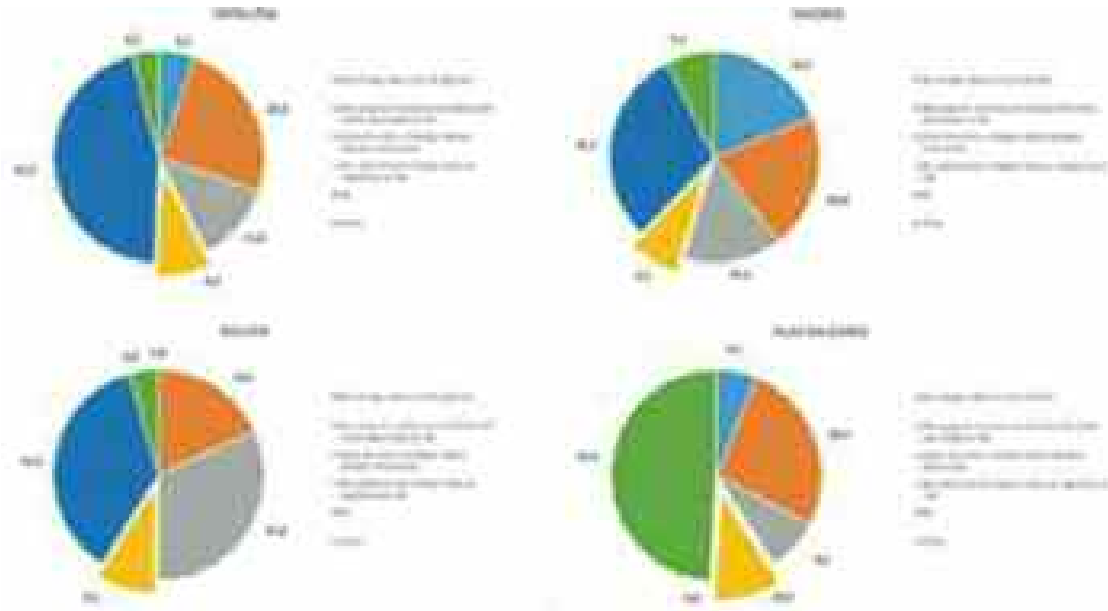
- La obligación de inicio de Coordinación de Actividades Empresariales es del titular del centro de trabajo. Si no me solicitan nada no entrego ninguna documentación e inicio los trabajos.
- Pese a que la obligación de inicio de Coordinación de Actividades Empresariales es del titular del centro de trabajo, si no me solicitan nada me pongo en contacto con él para iniciar la Coordinación de Actividades Empresariales.
- Antes de entrar a trabajar solicito siempre la información necesaria al titular del centro de trabajo para informar a mis trabajadores.
- No realizamos los trabajos hasta que no se regulariza la Coordinación de Actividades Empresariales.
- Otro (especifique).



El 22% de los encuestados realizan de manera proactiva el inicio de la coordinación de actividades empresariales, poniéndose en contacto con el titular del centro de trabajo o la empresa principal en el caso de que no sean ellos los que inicien las actividades de coordinación.

El 14% de los encuestados manifiesta que la solicitud de información a la empresa titular del centro de trabajo o a la empresa principal se realiza siempre antes del inicio de los trabajos.

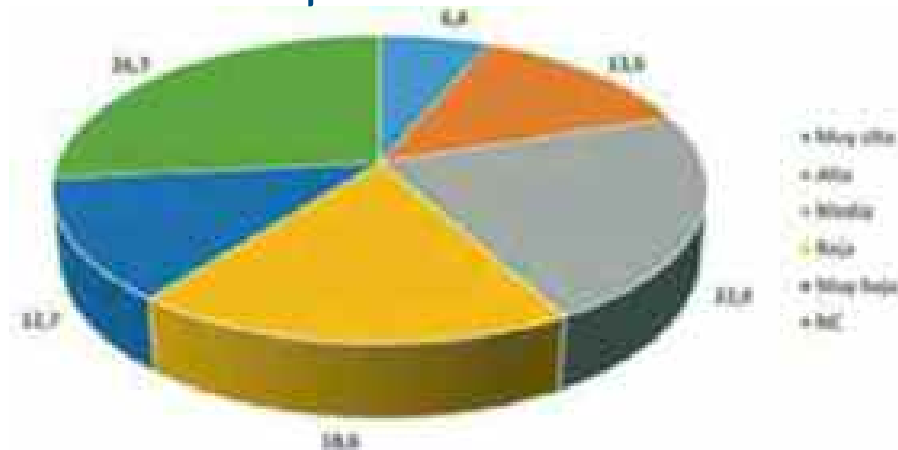
Sólo el 9,3% de los encuestados manifiestan que no realizan los trabajos si no se ha realizado previamente la debida coordinación de actividades empresariales, frente a un 10,6% que manifiestano realizar ningún trámite ni entregar ningún tipo de documentación si no se la solicitan.



Galicia es la Comunidad Autónoma en la que los datos siguen una distribución diferente a la tendencia general, ya que el mayor porcentaje, con un 31,8% de los datos, se concentra en la opción “solicitud previa de los datos a la realización de los trabajos”, frente al 12,3%, 15,1% y 8,2% de Cataluña, Madrid e Islas Baleares, respectivamente.

Cabe destacar el porcentaje de encuestados que manifiesta que “no realizan los trabajos sin disponer de la coordinación de actividades empresariales regularizada”, que corresponde al 15,1%, 10,2%, 9,3% y 8,2% a Madrid, Islas Baleares, Galicia y Cataluña, respectivamente.

**PREGUNTA: ¿Con qué frecuencia se realizan los trabajos contratados sin haber finalizado las actividades de Coordinación Empresarial?**

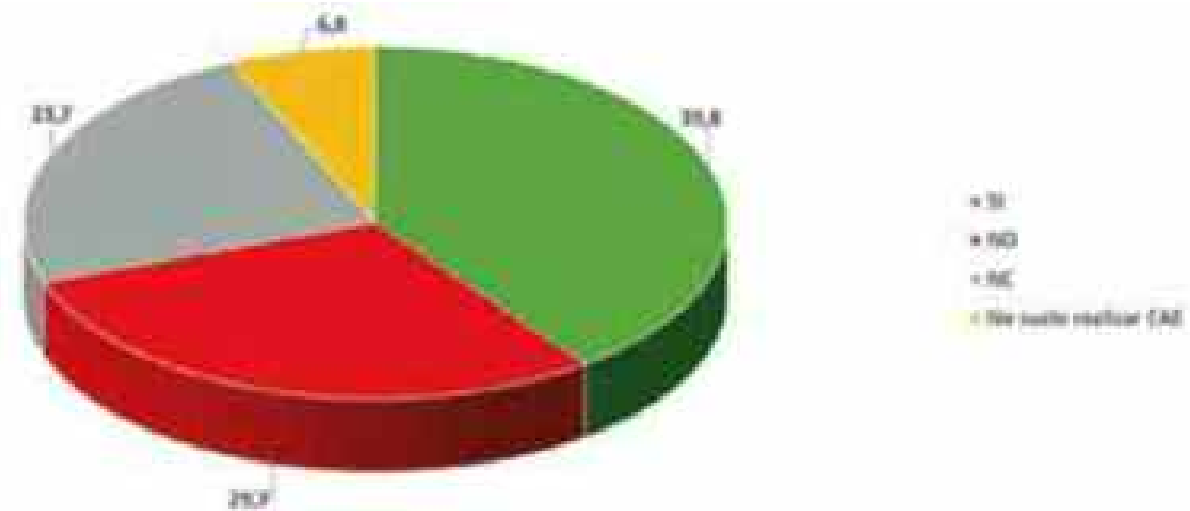


El 41,9% de los encuestados indican que se realizan los trabajos contratados antes de finalizar la coordinación empresarial con una frecuencia “muy alta”, “alta” y “media”.



En relación a la distribución de los datos por Comunidades Autónomas, cabe destacar que Madrid y Baleares refieren aproximadamente un 22% de respuestas de alta y muy alta frecuencia de inicio de la actividad sin haber realizado la coordinación preventiva y que Galicia presenta porcentajes significativamente menores en relación a dicha frecuencia.

**PREGUNTA: ¿Suele encontrar dificultades en la aplicación de su procedimiento o implantación de actividades de Coordinación Empresarial cuando contrata trabajos para sus instalaciones?**



El 39,8% de las empresas encuestadas manifiesta dificultades en la aplicación de su procedimiento de gestión de la coordinación de actividades empresariales, frente a un 29,7% que manifiesta no tener dificultades. Cabe destacar que el 6,8% de la muestra participante declara que no realiza ningún tipo de coordinación en los trabajos que contrata para sus instalaciones.







**PREGUNTA:** Por favor, facilite su opinión al respecto de las siguientes afirmaciones marcando aquellas con las que se encuentra totalmente de acuerdo:

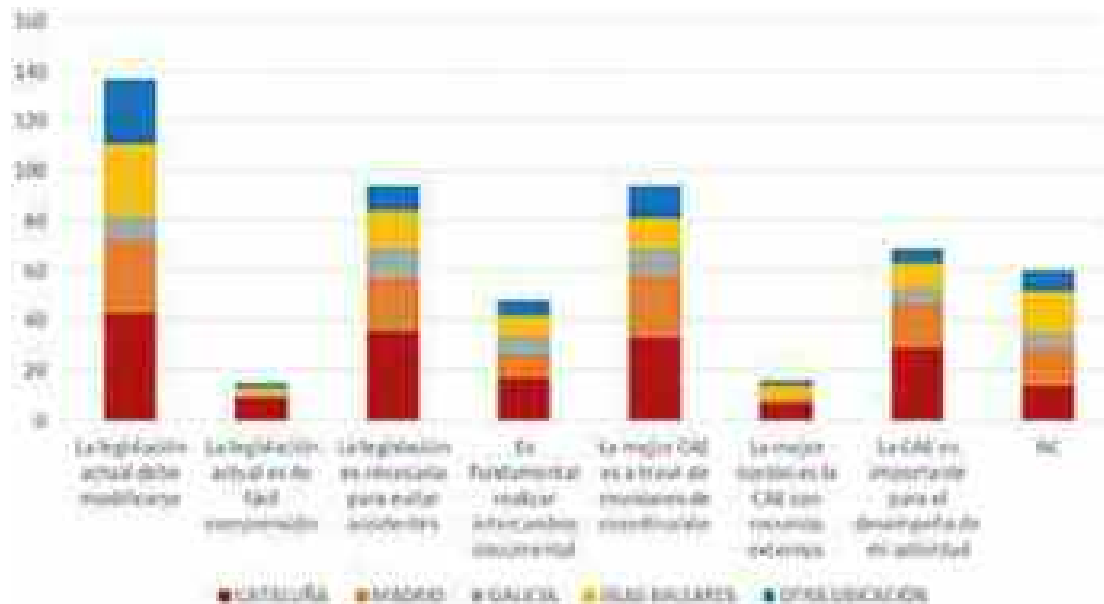
- La legislación actual de Coordinación de Actividades Empresariales debe modificarse para que sea más fácil de aplicar, especialmente en pymes.
- La legislación actual de Coordinación de Actividades Empresariales es de fácil comprensión y aplicación.
- La legislación de Coordinación de Actividades Empresariales es necesaria para evitar accidentes de trabajo.
- Para que la Coordinación de Actividades Empresariales sea efectiva es fundamental la realización del intercambio documental.
- La mejor manera de realizar la Coordinación de Actividades Empresariales es a través de reuniones de coordinación.
- Considero que la mejor opción es que la gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales se haga a través de recursos externos a mi organización.
- La Coordinación de Actividades Empresariales es importante para el correcto desempeño de mi actividad.



La opinión más destacada de las empresas participantes en la encuesta, con un 25,7% de respuestas, es que “la legislación actual de coordinación de actividades empresariales debe modificarse para que sea más fácil de aplicar, especialmente en pymes”, seguida de las opiniones “la mejor manera

de realizar la Coordinación de Actividades Empresariales es a través de reuniones de coordinación” y “la legislación de Coordinación de Actividades Empresariales es necesaria para evitar accidentes de trabajo”, ambas con un porcentaje de respuestas del 17,6%.

Es destacable la comparación de estas respuestas con las obtenidas para la pregunta 9, relativa a si la legislación en materia de coordinación de actividades preventivas cuenta con un marco completo y adecuado. En ese caso la mayoría de respuestas apuntaron a contestar “ligeramente de acuerdo” y “ligeramente en desacuerdo” reuniendo entre ambas opciones un 45,3%.



Como para la mayoría de preguntas planteadas, los resultados generales siguen la misma tendencia que por comunidades autónomas, sin diferencias significativas.

## CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS

- El 53,8% de las empresas encuestadas son empresas grandes, con más de 250 trabajadores.
- El estudio se ha centrado en un 78,3% en el sector Servicios. Por subsectores, la representación ha sido del 45,9% para Hostelería y Restauración, del 16,2% para Comercio, del 13,5% para Distribución y Logística y del 2,7% para Limpieza.
- El 66,1% de las empresas participantes en la encuesta disponen de centros de trabajo en diferentes ubicaciones geográficas.
- En cuanto a la organización preventiva de las empresas, el 55,5% cuenta con medios propios, dato que se relaciona directamente con el tamaño de las empresas participantes en el estudio, donde un 53,8% entran dentro de la clasificación de “Gran empresa”.
- Las personas encuestadas han sido en un 57,6% de los casos profesionales con funciones específicas en prevención de riesgos laborales ya que un 55,5% de las empresas disponen de medios propios de gestión preventiva.
- El 43,6% de las empresas encuestadas suelen actuar como “empresa titular” de centro de trabajo, seguido del 33,1%, que lo hacen como “empresa principal”.
- El 45,3% de los encuestados se muestran “ligeramente de acuerdo/desacuerdo” con la afirmación “la legislación aborda de manera completa y adecuada la Coordinación de Actividades Empresariales”. Sólo un 5,9% de las empresas considera del todo adecuado el marco normativo actual.
- Las propuestas de mejora que plantean las empresas van orientadas fundamentalmente a la reducción burocrática de los trámites a realizar y a una mayor claridad en la definición de los requisitos a solicitar en los diversos supuestos.
- De las empresas participantes en el estudio, el 73,7% dispone de un procedimiento de gestión de los aspectos que considera necesario cumplir y hacer cumplir a la hora de realizar la coordinación de actividades empresariales. en un 17,5%.

El 11,4% de quienes manifiestan no disponer de un procedimiento de gestión de coordinación

de actividades empresariales indican que es debido, principalmente, al desconocimiento del contenido que un procedimiento de gestión en esta materia debe tener. Asimismo, las dificultades encontradas en la definición del contenido del procedimiento y su implantación una vez definido son los inconvenientes más destacados por las empresas.

- Los medios de coordinación más utilizados por las empresas encuestadas son el intercambio documental, en un 34,9% de los casos, y la realización de reuniones entre empresas concurrentes, en un 17,5%.
- En un 33,8 % de los casos es el técnico de prevención de riesgos laborales quien asume la función del intercambio documental durante los procesos de coordinación empresarial y en un 23,3% de los casos esta función corresponde a personal administrativo, evidenciándose que la tendencia de la muestra es acorde a la distribución de los datos en relación al tamaño de empresa de las organizaciones participantes en el proyecto.
- Un 52,5% de las empresas han optado por designar a una persona con funciones específicas en el desarrollo de la coordinación de actividades empresariales. De ellas, en el 65,3% de los casos, se trata de profesionales con formación superior en prevención de riesgos laborales.
- El grado de dificultad manifestado por las empresas para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales en instalaciones ajenas ha sido calificado de nivel “medio” en el 27,5% de los casos. El 64,4% de los encuestados sitúan el grado de dificultad entre “muy alta” y “alta”, manifestando un 28,6% que es debido al carácter burocrático de las acciones a realizar, seguido de una indefinición general de criterios que pauten la documentación y las gestiones a realizar para una correcta implantación de la coordinación de actividades empresariales.
- En el supuesto que la empresa titular o principal no inicie la coordinación de actividades empresariales, el 22% de los encuestados manifiesta que realiza de manera proactiva el inicio de la misma poniéndose en contacto con el titular del centro de trabajo o la empresa principal.

El 14% de ellos solicita información a la empresa titular del centro de trabajo o a la empresa principal siempre antes del inicio de los trabajos.

Sólo el 9,3% de los encuestados manifiestan que no realizan los trabajos si no se ha realizado la coordinación de actividades empresariales.

Se puede concluir que el 45,3% de los encuestados realiza trámites de distinto tipo para la realización de una coordinación de actividades empresariales efectiva frente a un 10,6% que manifiesta no realizar ningún trámite ni entregar ningún tipo de documentación si no se la solicitan.

- El 41,9% de las empresas manifiesta una frecuencia “muy alta”, “alta” y “media” en el inicio de los trabajos antes de haber realizado la coordinación de actividades.
- En los casos en los que las empresas encuestadas han tenido que aplicar su procedimiento de coordinación de actividades empresariales para trabajos contratados en sus instalaciones, el 39,8% manifiesta haber tenido dificultades para ponerlo en marcha. Éstas han sido debidas fundamentalmente a la falta de información en relación a los diferentes niveles jerárquicos dentro de las empresas, en diferentes temas como son las obligaciones, las implicaciones y/o el contenido de la normativa en coordinación de actividades empresariales, así como dificultades para la recepción de la documentación solicitada a las empresas/autónomos. Asimismo, se han destacado los problemas relacionados con los incumplimientos reiterados de las empresas subcontratadas, tanto del marco legal como de normas propias de la empresa contratista.
- Un 25,7% de las empresas encuestadas opina que “la legislación actual de coordinación de actividades empresariales debe modificarse para que sea más fácil de aplicar, especialmente en pymes”. Las otras dos opiniones más compartidas, ambas en un 17,6%, han sido que “la mejor manera de realizar la coordinación de actividades empresariales es a través de reuniones de coordinación” y que “la legislación de coordinación de actividades empresariales es necesaria para evitar accidentes de trabajo”.

## ANÁLISIS DERIVADO DE LOS PROCESOS AUDITORES

El estudio se ha complementado con el análisis descriptivo de procesos de auditoría reglamentaria en prevención de riesgos laborales de empresas pertenecientes al **sector servicios**, de forma que la visión aportada por la presente Guía se conforme como una visión holística del estado real de la aplicación de la normativa de Coordinación de Actividades Empresariales vigente.

### METODOLOGÍA

Se ha incluido en este Estudio un análisis descriptivo de las No Conformidades o Desviaciones detectadas durante los procesos de auditoría reglamentaria desarrollados en diferentes organizaciones del sector servicios en relación a los requisitos legales aplicables en materia de prevención de riesgos laborales, focalizando el análisis en las relativas a la coordinación de actividades empresariales.

Para ello, se han seguido las siguientes fases:



La información para este estudio se ha extraído de los resultados obtenidos en 188 procesos de auditoría reglamentaria realizados por la entidad **Full Audit, S.A.** desde el año 2001 en el sector servicios, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-2009).

**Full Audit, S.A.** es una entidad auditora acreditada en todo el territorio nacional por la Autoridad Laboral, con el nº de registro A-016-B, para la realización de auditorías reglamentarias. Dispone de una metodología propia para la realización de auditorías que se fundamenta en la normativa

vigente, en los criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en la experiencia adquirida desde el inicio de su actividad, que se remonta al año 2001.

La auditoría es un instrumento que permite reflejar la imagen fiel del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa de forma que la empresa pueda adoptar las oportunas decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Para el análisis de los datos se ha utilizado una herramienta informática basada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel que ha permitido tratar la información de los procesos auditores mediante un formato dinámico de filtrado de datos, elaboración de gráficos y tablas, etc.

Para facilitar el tratamiento y el posterior análisis de los elementos del sistema preventivo analizados en las auditorías, se ha realizado una agrupación de los elementos del sistema preventivo según:

- **Grupo B (B1-13):** Correspondiente a **bloques** de elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales analizados en los procesos auditores.
- **Grupo D (D1-43):** Correspondiente a **elementos** del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, relacionados con los Bloques B, analizados en los procesos auditores.

Bloques del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (Grupo B)	Elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (Grupo D)
1. Organización de la Prevención	
1.1. Organización preventiva específica	
1.1.1. Servicios de Prevención	D1 Acta Constitución SPP/SPM D2 Titulación miembros SPP/SPM D3 Contrato laboral miembros SPP/SPM D4 Concierdos con SPA D5 Memorias del SPP/SPM/SPA D6 Programas del SPP/SPM/SPA
1.1.2. Consulta y Participación	D7 Actas de reuniones del CSS

Bloques del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (Grupo B)	Elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (Grupo D)	
<b>1.2. Organización General</b>		
<b>1.2.1. Plan de Prevención</b>	D8 Plan de Prevención	Política de PRL Objetivos de PRL Funciones y Responsabilidades Difusión
<b>2. Evaluación de Riesgos</b>	D9 Evaluaciones de Riesgos D10 Informes ergonómicos D11 Informes psicosociales D12 Informes higiénicos D13 Informes de Adecuación al RD1215/97 D14 Documento contra explosiones D15 Documentación accidentes graves D16 Documentación ADR	
<b>3. Planificación de la Actividad Preventiva</b>	D17 Planificación de la Actividad Preventiva	
<b>4. Medidas y actividades preventivas</b>		
<b>4.1. Formación e Información</b>	D18 Programa de Formación D19 Registros de Formación D20 Registros de Información D21 Instrucciones de Trabajo	
<b>4.2. EPIs y protecciones colectivas</b>	D22 Listado y Homologaciones de EPIs y protecciones colectivas D23 Registros de Entrega de EPIs	
	D24 Controles periódicos (visitas, inspecciones y/o observaciones) D25 Plan de Mantenimiento Preventivo	

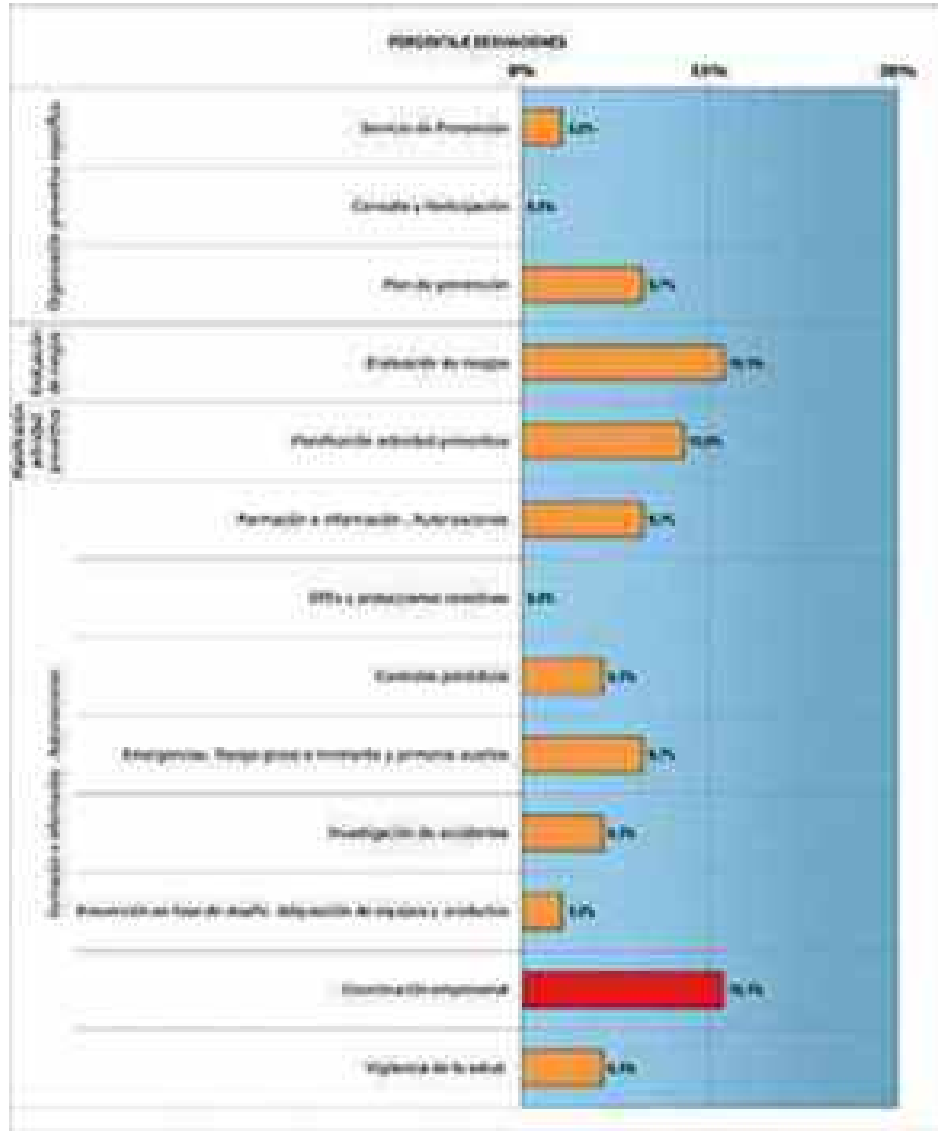


Bloques del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (Grupo B)	Elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (Grupo D)
4.3. Controles periódicos	D25 Plan de Mantenimiento Preventivo D26 Registros de Mantenimiento D27 Permisos Especiales de Trabajo D28 Procedimiento de consignación de equipos e instalaciones D29 Registros de Mantenimiento de Flota
4.4. Emergencias. Riesgo grave e Inminente y primeros auxilios	D30 Plan de Emergencia D31 Registros de simulacros D32 Registros de formación de los equipos de emergencia
4.5. Investigación de accidentes	D33 Estadísticas de siniestralidad D34 Investigación de Accidentes
4.6. Prevención en fase de diseño. Adquisición de equipos y productos	D35 Procedimiento de modificación o incorporación de instalaciones y/o procesos D36 Declaraciones de Conformidad (CE) y Manuales de Instrucciones D37 Fichas de Datos de Seguridad
4.7. Coordinación empresarial	D38 Procedimiento de coordinación D39 Registros de coordinación D40 Coordinación de PRL con ETT's D41 Documentación relativa a obras de construcción
4.8. Vigilancia de la Salud	D42 Certificados de aptitud médicos o renuncias D43 Información epidemiológica

Una vez establecida la agrupación de los elementos revisados en las auditorías (Grupos B y D), se ha procedido a la inclusión de los hallazgos registrados en los procesos auditores (en relación a las desviaciones mayores y menores detectadas en cada uno de los elementos D) dentro de la herramienta.

## RESULTADOS

**Porcentaje total de desviaciones en Grupo B.** Este gráfico muestra la distribución del porcentaje de desviaciones totales (mayores y menores) en cada uno de los bloques (Grupo B) del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

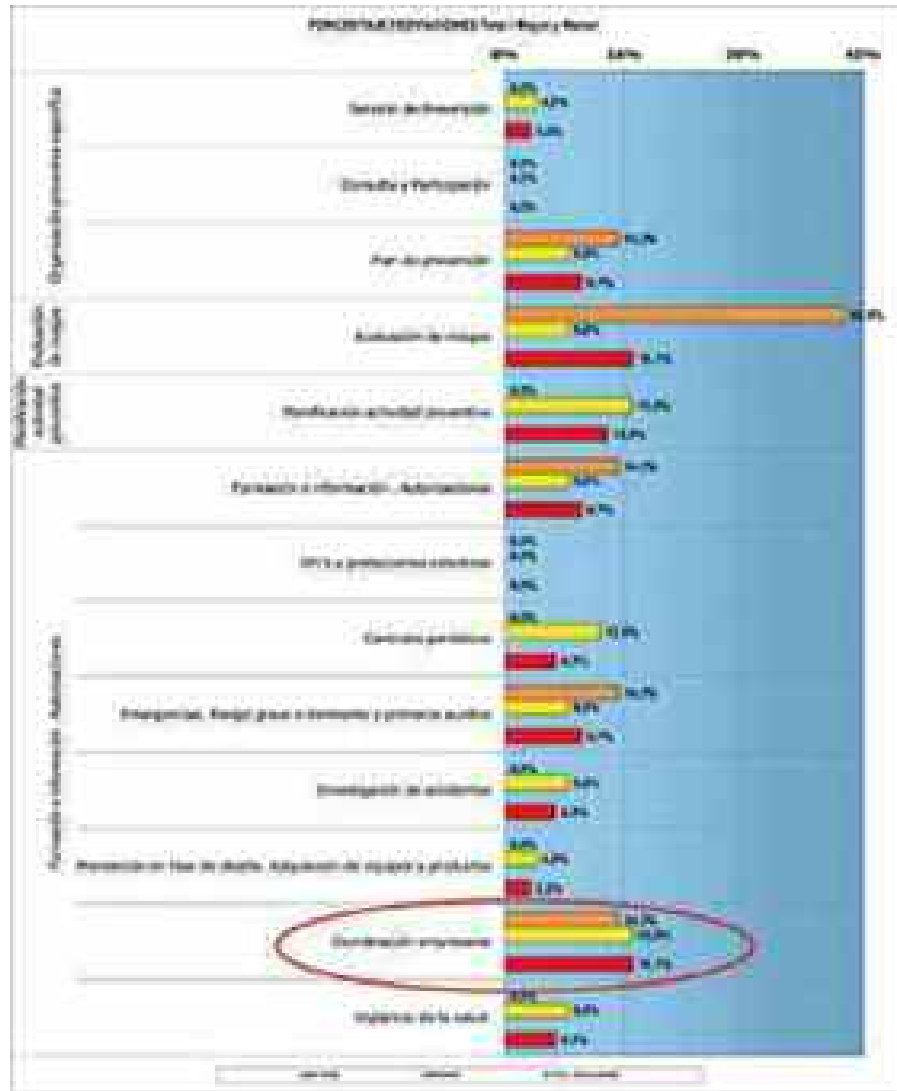




En estos gráficos se puede observar que el grupo B correspondiente a la “Coordinación empresarial” recoge el 16,1% de las desviaciones detectadas en los procesos auditores del estudio junto con el grupo B correspondiente a la “Evaluación de riesgos”, configurándose como **el bloque en el que más incumplimientos se han detectado en los procesos de auditoría.**

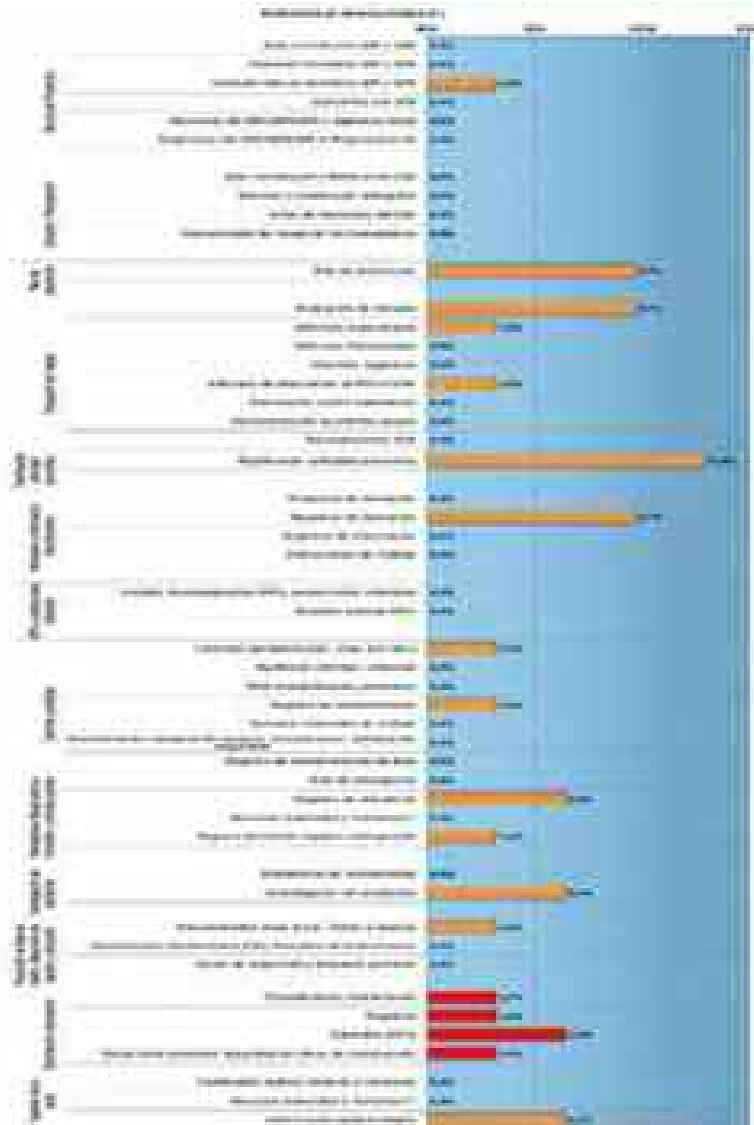


**Porcentaje total de desviaciones (mayor y menor) en Grupo B.** Este gráfico muestra la distribución del porcentaje de desviaciones totales (diferenciando entre totales, mayores y menores) en cada uno de los bloques (Grupo B) del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.



El gráfico muestra que no hay diferencias significativas en cuanto al tipo de desviación para el bloque dedicado a la Coordinación Empresarial.

**Porcentaje total de desviaciones en Grupo D.** Este gráfico muestra la distribución del porcentaje de desviaciones totales en cada uno de los elementos (Grupo D) del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales ahondando en el origen y la casuística de los hallazgos detectados en los procesos de auditoría.



Del análisis del gráfico se constata que el porcentaje se encuentra igualado entre los conceptos Procedimiento Coordinación (en el que se revisa su existencia, adecuación a la normativa y aplicación) y Registros (en el que se revisan los registros asociados a la aplicación, tanto de la normativa como del procedimiento, en caso de su existencia).

## CONCLUSIONES DE LOS PROCESOS AUDITORES

### Las causas más frecuentes de las desviaciones detectadas son:

- El incumplimiento más grave se refleja en las deficiencias o inexistencia de registros acreditativos de las actividades a desarrollar en materia de coordinación empresarial.
- Existe documentación genérica no específica de las actividades a desarrollar por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.
- No se da traslado a los trabajadores de la documentación necesaria en materia de coordinación empresarial de los centros en los que prestan servicios.
- No se analiza la documentación de las diferentes empresas concurrentes por si se pudieran presentar problemas de incompatibilidad o de magnificación de riesgos debido a la concurrencia.
- Se nombra como responsables de la coordinación empresarial a trabajadores sin la cualificación preventiva necesaria para valorar adecuadamente las actividades de gestión a realizar (como la necesidad de presencia de recursos preventivos, validez de las evaluaciones de riesgo).
- En algunos casos se anteponen requisitos de índole comercial a los de seguridad y salud en el trabajo.
- No se aseguran las actividades de coordinación en el caso de autónomos (especialmente en los casos del sector logístico).
- Se producen incumplimientos en el deber “in vigilando”.
- Se produce auto imposición de requisitos “excesivos” en materia de coordinación que no se cumplen al 100%.
- Se producen problemas de comunicación interdepartamental que lleva a un desconocimiento de contratistas, clientes, fechas de inicio y fin de servicios, etc. por parte de los encargados de la coordinación empresarial que hace que no se lleven a cabo las actividades de coordinación pertinentes.

- No se verifica en un gran número de casos la documentación acreditativa de todos los trabajadores que se encuentran en situación de concurrencia (como la formación preventiva).
- Se producen deficiencias en materia de coordinación empresarial en los casos de trabajadores desplazados o que trabajan de forma puntual en otros países.
- Aunque la mayor parte de empresas han elaborado un procedimiento de coordinación basado en los requisitos del RD 171/2004, no suelen existir evidencias documentales suficientes que garanticen la implantación de dichos procedimientos. Se detectan diferentes motivos que pueden explicar esta falta de registros, algunos de ellos son:
  - Ausencia de una relación actualizada de empresas con las que existe deber de coordinación, hecho que puede tener diferentes causas:
    - La coordinación de actividades empresariales no se ha integrado en la organización, por lo que es el responsable de prevención quien asume el deber de coordinación y no dispone de la información suficiente del nivel de subcontratación de la empresa.
    - Existen diferentes departamentos con capacidad de contratación, por lo que no existe un registro único de empresas subcontratadas para facilitar su control.
    - El volumen de subcontratación es muy elevado y variable en el tiempo y no se dispone de una herramienta que permita su mantenimiento y control.
  - Se carece de recursos suficientes para gestionar la coordinación empresarial existiendo un elevado número de empresas con las que hay deber de coordinación.
  - Se inicia el proceso de coordinación con las empresas que prestan servicio en los centros de trabajo de la organización sin haber obtenido respuesta por parte de éstas.
  - Se produce coordinación reactiva en el caso de actividades en centros de cliente. Si los clientes no inician la coordinación, no se llevan a cabo dichas actuaciones.
  - La coordinación se ha integrado en las funciones de contratación de los diferentes responsables y el nivel de cumplimiento por parte de éstos es desigual.





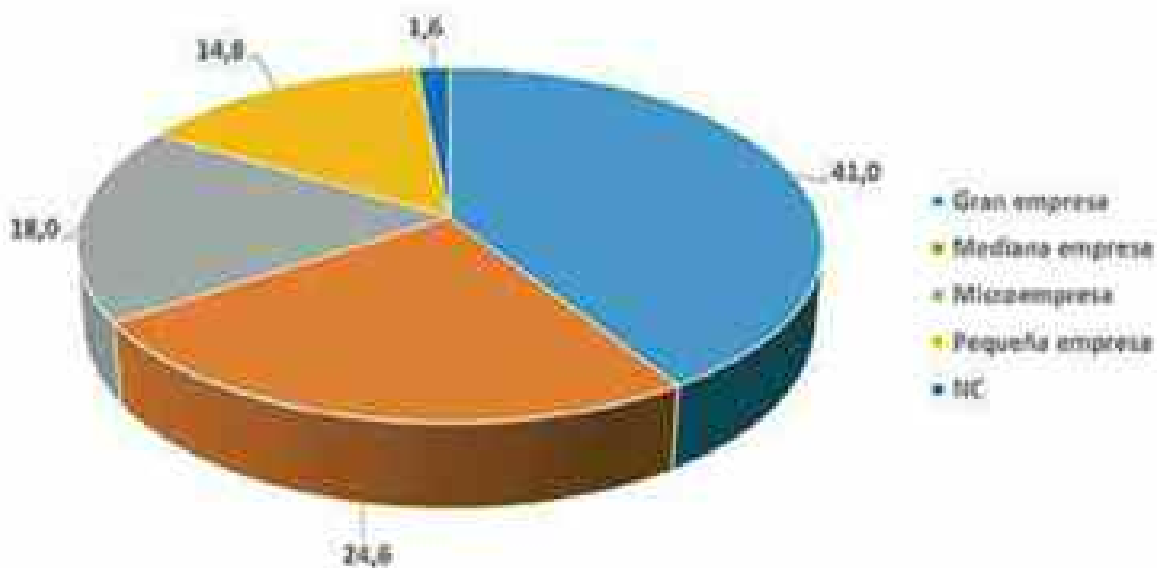
## CAPÍTULO 3.2

### RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.

Además del análisis de las encuestas y de las desviaciones de procesos auditores, el Estudio ha contemplado también como elemento de entrada la realización de entrevistas personales para conocer la valoración que efectúan las empresas sobre la aplicación de la normativa de coordinación empresarial y los principales problemas existentes, puntos fuertes y buenas prácticas en esta materia.

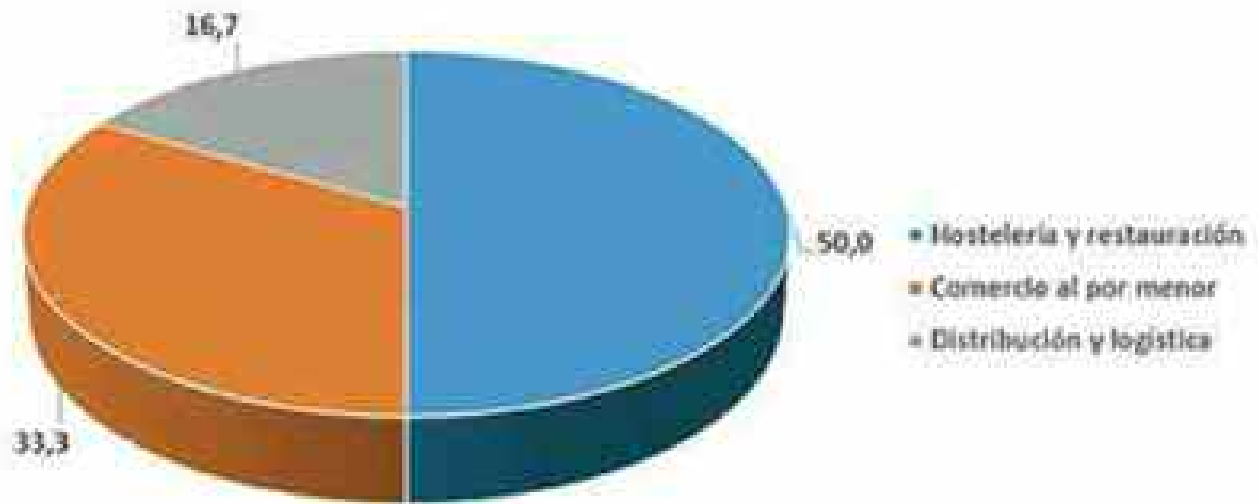
Se han realizado un total de 61 entrevistas.

De las empresas entrevistadas, el 41% pertenece a la clasificación de Gran Empresa, quedando repartido el 59% restante entre empresa de tamaño mediano, pequeño y micro empresa, en un 24,6%, 18% y 14,8% respectivamente.



Tamaño de las empresas entrevistadas

El 50% de los entrevistados pertenecen al subsector de Hostelería y Restauración, un 33,3% al subsector Comercio al por menor y un 16,7% al subsector Distribución y Logística.

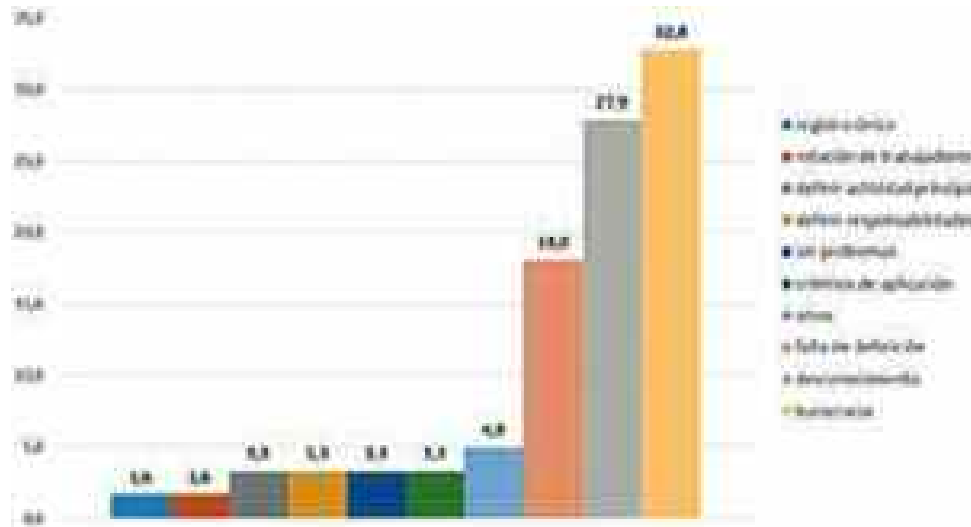


**Subsectores de actividad**

A continuación se presentan la información y conclusiones obtenidas para cada una de las cuestiones planteadas.

## PREGUNTA: ¿Qué dificultades encuentras en la puesta en práctica de la legislación de Coordinación de Actividades Empresariales?

Se han recibido un total de 62 propuestas de modificación de la legislación vigente para facilitar la implantación de la Coordinación de Actividades Empresariales, las cuales se han agrupado en las siguientes categorías descriptivas de su contenido:

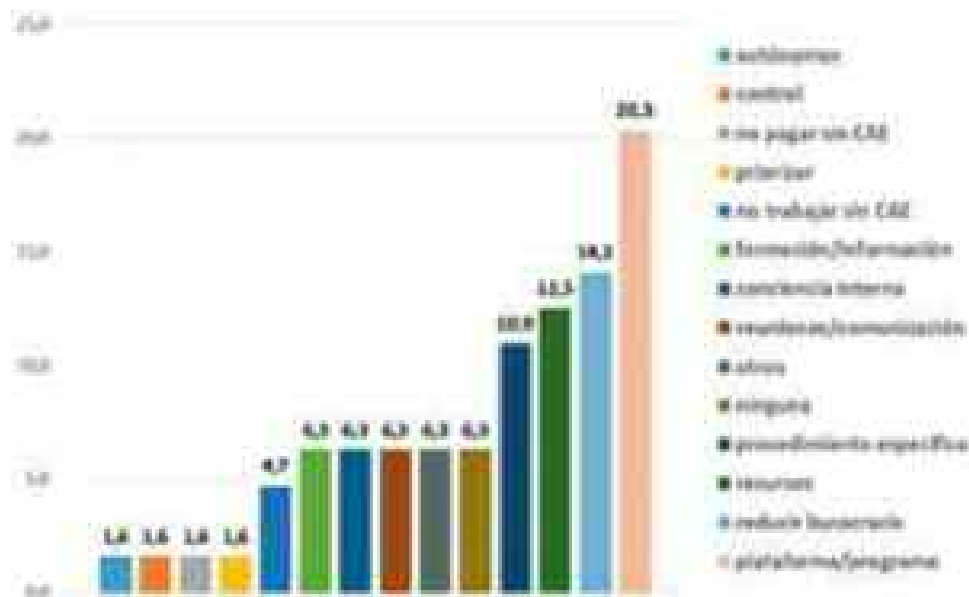


Un 32,8% de los entrevistados ha hecho referencia a las dificultades asociadas al carácter burocrático de las acciones a realizar y un 27,9% señalan el desconocimiento de la normativa por parte de las empresas, lo cual genera dificultades a la hora de la entrega correcta de la documentación solicitada. El tercer problema más destacado ha sido en relación a la falta de definición de cuáles son los documentos adecuados a solicitar y qué contenido deben tener, así como la falta de claridad en el establecimiento de las responsabilidades asociadas de las diferentes figuras intervinientes en la coordinación de actividades empresariales (18%).

Otro tipo de dificultades señaladas tienen que ver con la indefinición y diferente interpretación de los criterios de aplicación y responsabilidades asociadas a las figuras participantes; la rotación de los trabajadores como impedimento para tener al día los requisitos de documentación solicitados para la realización de la coordinación y la inexistencia de un registro único oficial de empresas con requisitos previos aportados y validados como medio para evitar o reducir el intercambio documental.

## PREGUNTA: ¿Qué acciones estáis poniendo en marcha para la superación de las dificultades señaladas en la pregunta anterior?

Se han recopilado un total de 66 acciones que las empresas entrevistadas están desarrollando para la superación de las dificultades señaladas en la pregunta anterior, las cuales se han agrupado en las siguientes categorías descriptivas de su contenido:



El 20,3% de la acciones adoptadas por las empresas con el objeto de superar las dificultades reseñadas en la puesta en práctica de la legislación de coordinación de actividades empresariales están dirigidas al uso de una plataforma o programa de gestión de la documentación de coordinación. La segunda acción más frecuentemente desarrollada por las empresas entrevistadas (14,1%) es la reducción y simplificación de los documentos que dan soporte a la comunicación escrita y previa a la subcontratación y la generación de auto-declaraciones que limiten el intercambio documental.

El 12,5% de las acciones propuestas están relacionadas con los recursos asignados a la coordinación de actividades empresariales, determinando responsables en la gestión de la coordinación, realizando el control y el seguimiento de la misma y priorizando la documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales ante la documentación de carácter laboral (como seguros, TCs).

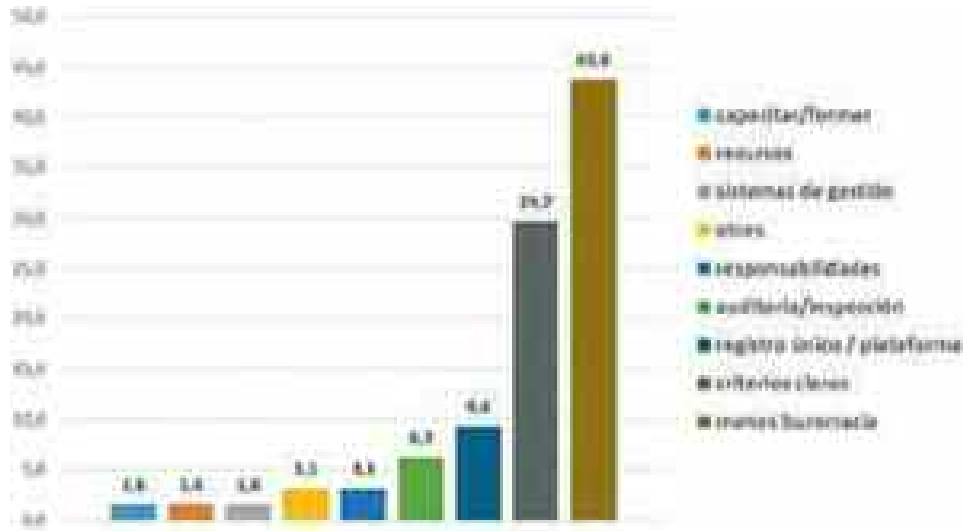
El 10,9% de las empresas entrevistadas han elaborado e implantado procedimientos específicos que incluyen los requisitos de documentación a intercambiar y puntos de control con el objeto de asegurar que la información de los riesgos y medidas de prevención necesarias se realiza con antelación al inicio de las actividades.

Otras medidas propuestas tienen que ver con el refuerzo de la formación e información a las empresas colaboradoras, el bloqueo de los pagos de las facturas a las contratadas que no cumplan con las obligaciones de coordinación o no permitir la realización de los trabajos sin la documentación solicitada en orden.



## PREGUNTA: A tenor de todo lo comentado, ¿qué modificaciones efectivas incluirías dentro de la legislación actual vigente?

Se han formulado 64 propuestas de modificación de la legislación vigente para facilitar la implantación de la Coordinación de Actividades Empresariales, las cuales quedan agrupadas de la siguiente manera:



El 43,8% de las modificaciones propuestas han reflejado la necesidad de reducir la burocracia asociada a los procesos de coordinación de actividades empresariales de manera que resulte más ágil, favoreciendo la realización de tareas preventivas a un nivel más práctico. Asimismo, se ha propuesto el establecimiento de límites en el tipo y número de documentos a intercambiar.

El 29,7% de las modificaciones propuestas están directamente relacionadas con el establecimiento de criterios claros de coordinación que eviten diferentes interpretaciones, con la definición de la documentación mínima obligatoria dependiendo del tipo de empresa (autónomos, empresas de servicios, empresas de mensajería, obras, etc.) y del tiempo que dura la concurrencia de actividades, y con la concreción del caso de los trabajadores autónomos.

El 26,5% restante de las medidas propuestas se orientan al establecimiento de un registro único para las empresas que las valide y que evite los intercambios continuos de documentación; el uso de plataformas de gestión comunes o la validación del uso de certificados de auditoría de empresas acreditadas como garantía de cumplimiento de los requisitos preventivos.



## CAPÍTULO 4

### BUENAS PRÁCTICAS.

En términos generales, una Buena Práctica (\*) ha de ser:

- Innovadora: Desarrolla soluciones nuevas o creativas.
- Efectiva: Demuestra un impacto positivo y tangible sobre la mejora.
- Sostenible: Por sus exigencias sociales, económicas y medioambientales pueden mantenerse en el tiempo y producir efectos duraderos.
- Replicable: Sirve como modelo para desarrollar políticas, iniciativas y actuaciones en otros lugares.

En este capítulo presentamos una serie de propuestas y acciones que han puesto en marcha las empresas para superar las dificultades existentes en la aplicación de la normativa de Coordinación de Actividades Empresariales en Prevención de Riesgos Laborales y que podemos calificar como buenas prácticas por su buen resultado y porque resultan extrapolables a contextos similares.





## BUENAS PRÁCTICAS INTERSECTORIALES

### GENERALES

#### De carácter genérico:

- Incluir dentro de la Política de Seguridad y Salud de la empresa compromisos relativos a la seguridad y salud a cumplir por los proveedores.
- Asegurar que la Política de Seguridad y Salud de la empresa, así definida, es conocida por todo proveedor o potencial proveedor de la organización, siendo deseable extenderlo a toda empresa con la que haya o pueda haber concurrencia de actividades.
- Garantizar que las evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo en los que haya concurrencia empresarial se revisen y actualicen, en su caso, con los riesgos aportados por las diferentes partes concurrentes.
- Asegurar que la solicitud a las empresas concurrentes de la información relativa a sus riesgos y medidas preventivas se efectúa a través de formatos sencillos que faciliten tanto su cumplimentación como su posterior uso en un documento global que aúne toda la información, de forma que se facilite la operatividad de la acción.
- Garantizar que los diferentes responsables de la organización (responsables de compras, responsables comerciales, responsables de operaciones, mandos intermedios, etc.) conocen los requisitos legales de aplicación en materia de coordinación empresarial y son conscientes de las repercusiones de su incumplimiento.
- **Definir objetivos específicos** en relación a los procesos de coordinación de actividades empresariales.
- Incluir dentro de las funciones y responsabilidades de los diferentes niveles jerárquicos de la organización aspectos ligados a la prevención de riesgos laborales (y específicamente de coordinación empresarial si se estima como proceso clave o estratégico).
- Incluir dentro de las Descripciones de Puesto de Trabajo disponibles por los departamentos de Recursos Humanos tales funciones y responsabilidades y emplearlas en los procesos de reclutamiento como elemento adicional definitorio de las cualificaciones profesionales.

- Incluir dentro de los sistemas de retribución variable aspectos ligados al cumplimiento de los requisitos y/o objetivos en materia de prevención de riesgos laborales (y específicamente de coordinación empresarial si se estima como proceso clave o estratégico).
- Llevar a cabo **acciones de formación, toma de conciencia y sensibilización** sobre los beneficios de la correcta coordinación empresarial en la empresa:
  - Mejoras de las relaciones con los clientes.
  - Mejoras en la imagen de marca.
  - Reducción de los costes de los servicios.
  - Reducción de la exposición a posibles responsabilidades legales.
  - Reducción de costes y contribución positiva a los resultados empresariales.
  - Reducción de las primas de las pólizas de seguros.
  - Etc.
- Llevar a cabo **acciones de formación, toma de conciencia y sensibilización** sobre las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Elaborar un **procedimiento documentado** para la gestión de los aspectos relativos a la coordinación preventiva en la empresa o, en el caso de su existencia, integrarlo en el procedimiento de compras, homologación de proveedores, etc. Este procedimiento debería tener en cuenta, al menos:
  - La evaluación y selección de proveedores de servicios siguiendo criterios de prevención de riesgos laborales.
  - El establecimiento de medios de comunicación y de coordinación eficaz y permanente entre los diferentes niveles de la organización y los proveedores de servicios, antes y durante la ejecución del trabajo contratado.
  - La supervisión periódica de los proveedores de servicios para garantizar que cumplen los procedimientos y disposiciones relativos a la prevención de riesgos laborales.
- Asegurar que cualquier cambio que afecte al desempeño de las diferentes empresas concurrentes es notificado de inmediato entre las mismas (cambios de materiales, equipos, procesos, riesgos, organización, etc.).
- Implantar un sistema informático de gestión de la coordinación de actividades empresariales que facilite el control y seguimiento de las distintas empresas que prestan servicios en las instalaciones, sobre todo en empresas con un alto nivel de subcontratación y/o múltiples centros de trabajo.

- Establecer un **Sistema de Recompensas** que incentive a las empresas contratadas a cumplir de manera adecuada la solicitud de la coordinación de actividades empresariales.
- Disponer del **Libro de Registro**, permanentemente actualizado, para la subcontratación de servicios en los centros de trabajos fijos con la información que establece el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores.
- Implantar sistemas de indicadores de medición en los que se incluyan aspectos relativos a la coordinación empresarial:
  - Porcentaje de empresas concurrentes con las que se ha llevado a cabo la coordinación empresarial.
  - Porcentaje de clientes con los que se ha llevado a cabo la coordinación empresarial.
  - Porcentaje de trabajadores desplazados a los que ha llegado la información facilitada por el empresario titular o principal del centro de trabajo.
  - Porcentaje de proveedores homologados bajo criterios de prevención de riesgos laborales.
  - Porcentaje de sanciones derivadas del incumplimiento de aspectos relativos a la coordinación empresarial.
  - Etc.
- Involucrar en las medidas para la gestión de las emergencias a las diferentes empresas concurrentes analizando, en base a criterios objetivos de operatividad y racionalidad, el papel a jugar por las mismas (desde la mera información a la redacción conjunta de las actuaciones o la inclusión en los equipos de emergencia).
- Asegurar la presencia de todos los trabajadores concurrentes en los simulacros de incendios llevados a cabo.
- Implantar auditorías internas en las que se revise la aplicación de los diferentes procedimientos de prevención de riesgos laborales de la empresa junto con los diferentes responsables de los procesos con los que interactúen.
- Incluir en las reuniones de los equipos directivos los resultados de las actividades de coordinación empresarial como elemento de discusión, análisis, toma de decisiones y mejora continua.
- Analizar en los procesos de Compliance de la organización los riesgos derivados de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales asegurando un adecuado abordaje de los mismos.

- Incluir dentro de los Informes anuales de las organizaciones o de los de Responsabilidad Social Corporativa los resultados de los indicadores de medición del desempeño de los procesos de coordinación empresarial.
- Tener en cuenta que el deber de coordinación empresarial en materia preventiva sólo es aplicable en las situaciones en las que se produce **conurrencia de empresas y/o trabajadores autónomos** independientemente de que exista relación jurídica o no entre ellos.
- En el caso de contratación con trabajadores autónomos, tener en cuenta que éstos le aplica el deber de coordinación (art. 24 LPRL) con las características establecidas en la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo y el RD 197/2009 por el que se desarrolla.
- La obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención (deber “**in vigilando**”) sólo se aplica a empresas contratistas o subcontratistas de obras o servicios y no es extensible a trabajadores autónomos.

### De integración:

- Integrar la coordinación de actividades empresariales en los departamentos de compras (si los hubiese) o en las fases de compra de la empresa. Así, se recomienda la implantación de acciones específicas, como:
  - Asegurar una estrecha colaboración con la persona encargada de la prevención de riesgos laborales en la empresa para poder solventar cualquier duda o incidente.
  - Incluir en los contratos clausulados específicos del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - Incluir en los contratos penalizaciones económicas en el caso de incumplimientos de prevención de riesgos laborales.
  - Recabar información de la contrata acerca de la persona de contacto en materia de prevención de riesgos laborales.
  - En el caso de haber elegido el intercambio documental como medio de coordinación, proceder a su entrega en “fase de compra” solicitándolo, como requisito sine qua non para proceder a la formalización del contrato y/o comienzo de los trabajos.
  - Llevar a cabo procesos de homologación de proveedores en los que se incluyan requisitos de prevención de riesgos laborales.

- Integrar la coordinación de actividades empresariales en los departamentos de RRHH (si los hubiese) o en los departamentos o personas encargadas de dicha gestión. Así, se recomienda la implantación de acciones específicas, como:
  - Asegurar una estrecha colaboración con la persona encargada de la prevención de riesgos laborales en la empresa para poder solventar cualquier duda o incidente.
  - Disponer de listados actualizados de personal externo autorizado a acceder a los centros de trabajo de la empresa.
  - Asegurarse la distribución de dichos listados entre el personal pertinente (externo, responsable de la contratación, responsable de la prevención de riesgos laborales, etc.).
  - En el caso de haber elegido el intercambio documental como medio de coordinación, encargarse de la gestión documental asociada a los trabajadores (Seguridad Social, TC, etc.).
  - Asegurar el control de los medios de acceso.
  - Incluir dentro del salario variable del personal aspectos relativos al desempeño en materia de prevención de riesgos laborales.
  - Implantar campañas específicas en materia de prevención de riesgos laborales (días sin accidentes, visita de familiares, premios ligados al desempeño preventivo del persona, etc.).
  
- Integrar la coordinación de actividades empresariales en los departamentos de producción encargados de la contratación de trabajos. Así, se recomienda la implantación de acciones específicas, como:
  - Asegurar una estrecha colaboración con la persona encargada de la prevención de riesgos laborales en la empresa para poder solventar cualquier duda o incidente.
  - Llevar a cabo actuaciones de vigilancia sobre el cumplimiento de las medidas preventivas por los trabajadores de las contrataciones en el desarrollo de los trabajos.
  - Informar a los departamentos implicados con el tiempo suficiente de cualquier necesidad de contratación de servicios (compras, prevención de riesgos laborales, RRHH, etc.) para asegurar la adecuada coordinación interna en el cumplimiento de los requisitos de prevención de riesgos laborales.
  
- Integrar la coordinación de actividades empresariales en los departamentos comerciales. Así, se recomienda la implantación de acciones específicas, como:

- Asegurar una estrecha colaboración con la persona encargada de la prevención de riesgos laborales en la empresa para poder solventar cualquier duda o incidente.
  - Prever partidas presupuestarias en las ofertas para dar cumplimiento a los requisitos de prevención de riesgos laborales.
  - Asegurar que en las reuniones comerciales con los diferentes clientes se abordan y tienen en cuenta los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales.
- Integrar la coordinación de actividades empresariales en los departamentos de administración. Así, se recomienda la implantación de acciones específicas, como:
    - Asegurar una estrecha colaboración con la persona encargada de la prevención de riesgos laborales en la empresa para poder solventar cualquier duda o incidente.
    - Aplicar penalizaciones económicas en el caso de incumplimientos de prevención de riesgos laborales por parte de las contratatas.



## ESPECÍFICAS

### De intercambio de información y comunicación entre las empresas concurrentes:

- Disponer de espacios específicos en la página web de la empresa para la coordinación preventiva, en los que se incluya la documentación necesaria y en los que las contratadas, subcontratadas o empresas titulares o principales puedan acceder y depositar, asimismo, la documentación necesaria.
- Disponer de **información específica** en materia de prevención de riesgos laborales y gestión de emergencias en varios puntos del centro de trabajo (cartelería, televisión, etc.).
- Llevar a cabo **sesiones formativas-informativas** en materia de prevención de riesgos laborales y gestión de emergencias para todo el personal que accede por primera vez al centro de trabajo.
- Evitar que el intercambio de documentación-información en relación a los riesgos y medidas preventivas aportadas por las empresas concurrentes se haga a través del envío de las evaluaciones generales de riesgo y sus planificaciones preventivas correspondientes.
- Asegurar que la información intercambiada con las empresas concurrentes en el centro de trabajo por el empresario titular o principal tenga en cuenta los diferentes niveles de responsabilidad, aptitud, idioma y alfabetización de manera que se asegure su comprensión por la totalidad de las partes (representantes de la empresa, trabajadores, técnicos de prevención, etc.).
- Habilitar canales de comunicación para las empresas concurrentes de los diferentes centros de trabajo (buzones de sugerencias, comunicados de riesgo, direcciones específicas de correo electrónico, etc.).
- Diseñar sistemas de validez temporal y geográfica (en caso de dispersión de centros) de los diferentes documentos intercambiados con el fin de no solicitar-entregar documentación de manera innecesaria.

### **De celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes:**

- Llevar a cabo **reuniones periódicas de coordinación con los trabajadores** de las diferentes contratatas y subcontratatas que están presentes en el centro de trabajo en las que se analicen los procesos de trabajo, las incidencias, el cumplimiento de las normas establecidas, etc.
- Llevar a cabo **reuniones periódicas de coordinación con los interlocutores** de prevención de riesgos laborales definidos por las contratatas o subcontratatas con mayor presencia temporal en los centros de trabajo, en las que se analicen los procesos de trabajo, las incidencias, el cumplimiento de las normas establecidas, etc.

### **De celebración de 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:**

- Asegurar el acceso a las instalaciones a los representantes de los trabajadores de las empresas concurrentes para analizar los riesgos derivados de la concurrencia, medidas preventivas y estado de cumplimiento de las mismas.
- En caso de accidente de trabajo con origen en los riesgos derivados de la concurrencia, analizar los resultados de los mismos con los representantes de los trabajadores de las empresas concurrentes, a fin de conocer las causas y proponer medidas conjuntas para evitar accidentes similares.

### **De impartición de instrucciones:**

- Implantar un sistema de “carnet” homologando a las diferentes empresas y trabajadores concurrentes en base al cumplimiento de los requisitos establecidos.
- En caso de accidente de trabajo con origen en los riesgos derivados de la concurrencia, analizar los resultados de los mismos con los representantes de los trabajadores de las empresas concurrentes, a fin de conocer las causas, proponer medidas y definir instrucciones de manera conjunta para evitar accidentes similares.
- En el caso de disponer de controles de acceso a las instalaciones con personal especializado, disponer de las instrucciones e información necesaria en los mismos para que se les puedan facilitar a los trabajadores que acceden a las instalaciones.



### **De establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación:**

- Elaborar instrucciones específicas de trabajo con la colaboración de las empresas concurrentes.
- Disponer de planificaciones de la actividad preventiva desarrolladas por el empresario titular o principal en colaboración con las empresas concurrentes y verificar de forma periódica su adecuación y cumplimiento.
- Llevar a cabo **programas de inspecciones-observaciones preventivas** en las que se incluya, de forma expresa, el control de las contratatas o subcontratatas presentes en el centro de trabajo.
- **Visitar** de forma periódica los diferentes **centros de trabajo** en los que se encuentran desplazados los trabajadores para analizar las condiciones de trabajo y de seguridad y salud.
- Implantar procesos de auditoría externa en los diferentes proveedores para verificar el cumplimiento de los requisitos de prevención de riesgos laborales.
- Implantar sistemas de “permisos de trabajo” para las operaciones que potencialmente generen más riesgos (trabajos en altura, espacios confinados, trabajos que generen llamas, etc.).

### **De presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes:**

- Asegurar la celebración de reuniones periódicas entre los diferentes recursos preventivos, en las que se analicen los procesos de trabajo, las incidencias, el cumplimiento de las normas establecidas, etc.
- Asegurar la presencia de los recursos preventivos en las operaciones en las que legalmente sea necesario.

### **De designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas:**

- Asegurar la celebración de reuniones periódicas entre los diferentes coordinadores de la actividad preventiva, en las que se analicen los procesos de trabajo, las incidencias, el cumplimiento de las normas establecidas, etc.
- Asegurar la presencia de los coordinadores de la actividad preventiva en las operaciones en las que legalmente sea necesario.

## PYMES Y MICROPYMES:

- La mayoría de las pequeñas empresas y, en particular, de las microempresas disponen, como único recurso especializado, de un Servicio de Prevención Ajeno, por lo que se deberá asegurar una estrecha colaboración con el mismo para poder solventar cualquier duda o incidente.
- En las pymes que no disponen de recursos preventivos propios se deberá asegurar de forma especial la integración de la prevención de riesgos con las personas disponibles, asegurándose el reparto de las actividades específicas (se deberán tener en cuenta que las actividades específicas de control de las condiciones de seguridad de los trabajadores en centros de clientes no pueden realizarse a distancia ni a través de un Servicio de Prevención Ajeno (\*)).
- La documentación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales deberá ser ajustada a las características de la empresa de forma que se asegure la agilidad de respuesta (siempre desde la premisa del cumplimiento de los requisitos legales de aplicación).





## **BUENAS PRÁCTICAS PARA ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DEL SECTOR SERVICIOS**

### **HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN / COMERCIO AL POR MENOR**

- Establecer sistemas de intercambio de documentación sencillos y ajustados a la actividad a realizar.
- Designar como responsable de las actividades de coordinación de actividades empresariales a los responsables de los centros de trabajo (gerente de restaurante, director de hotel, responsable de tienda, etc.).
- Establecer un sistema de formación/información que facilite que la persona que recibe la petición de documentación de Coordinación de Actividades Empresariales (interlocutor) conozca la documentación que se le solicita y esto permita un intercambio rápido y efectivo.
- Asegurar que la información de riesgos dispuesta en la empresa sea, al menos, en español/inglés por la posible presencia de trabajadores extranjeros (especialmente relevante en hoteles estacionales).
- Asegurar el establecimiento de un dossier de documentación relativa al centro de trabajo y a disposición de los trabajadores (relevante en situaciones de rotación de personal).
- Asegurar canales eficaces de comunicación para que, en el caso de detección de necesidades o problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores que prestan servicios en centros de clientes puedan comunicarlos a la empresa y se puedan buscar soluciones de manera ágil.
- En el caso de que el centro de trabajo se ubique en un centro comercial, asegurar canales de comunicación fluidos con la gerencia del mismo en relación a las medidas de prevención de riesgos laborales a adoptar (simulacros de incendio compartido, riesgos de las zonas comunes y las empresas concurrentes, etc.).
- Asegurar la participación de las empresas concurrentes en las medidas de gestión diseñadas frente a posibles emergencias (como participación en los simulacros).
- En el caso de las empresas titulares de los centros de trabajo, solicitar a las empresas externas listados actualizados del personal que accederá a sus centros de trabajo para asegurar el adecuado control de los mismos.

- Implantar procedimientos que organicen la entrada de los proveedores por un único lugar, de manera que estos trabajos estén siempre controlados.
- Establecer un sistema de comunicación efectiva para evitar que se realicen trabajos sin que éstos se coordinen previamente.
- En el caso de la hostelería, asegurar que los diferentes jefes de departamento (mantenimiento, pisos, bar, recepción, etc.), comuniquen a la persona responsable de la gestión de la coordinación de actividades empresariales las distintas contrataciones que realicen.
- En el caso de externalización de determinados servicios, asegurar unas adecuadas condiciones de trabajo para los trabajadores de las contratas.
- En el caso de necesidad de “trabajos especiales” (altura, acceso a lugares restringidos, etc.), asegurar que los trabajadores de las contratas que los realicen se encuentran adecuadamente capacitados (formación, información y experiencia adecuada).
- Asegurar la disposición de un lugar específico para el almacenamiento adecuado de los productos químicos, equipos, etc. empleados por las diferentes empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- En el caso de la consideración de herramientas informáticas para la gestión de las actividades de coordinación empresarial, éstas deberán estar correctamente implantadas en todos los centros de trabajo.
- Asegurar que los trabajadores de las empresas de merchandising o promotoras reciben la información del centro de trabajo en relación a riesgos laborales, medidas preventivas y gestión de emergencias.
- En el caso de cesión de equipos a las empresas concurrentes, garantizar que éstos cumplen con los requerimientos legales y con las garantías de seguridad en el mantenimiento establecido por el fabricante.
- En el caso de desplazamientos transnacionales de los trabajadores, asegurar al menos el cumplimiento de los requisitos legales de prevención de riesgos laborales en el territorio español.

## DISTRIBUCIÓN Y LOGÍSTICA

- Establecer sistemas de intercambio de documentación sencillos y ajustados a la actividad a realizar.
- Implantar procedimientos específicos para los diferentes operadores logísticos que puedan acceder a las plataformas, teniendo en cuenta la posible casuística (empresas con sus propios trabajadores, transportistas autónomos, cadena de subcontratación, presencia más o menos permanente en el centro de trabajo, etc.), indicando instrucciones de tránsito, operaciones permitidas, límites de velocidad, uso de equipos de trabajo, etc.
- Disponer de información de riesgos, medidas preventivas y de emergencia desplegada en los muelles de carga de la empresa.
- Implantar procesos de control de acceso a los transportistas, incluyendo criterios de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo en la garita de seguridad de acceso al centro de trabajo, indicando si el conductor/a puede o no entrar en el mismo en base al cumplimiento de los requisitos de coordinación establecidos.
- Asegurar que la información de riesgos dispuesta en la empresa sea al menos en español/inglés por la posible presencia de transportistas extranjeros.
- En el caso de ser empresa de transporte que subcontrate el servicio con otras empresas y/o transportistas, asegurar que la información facilitada por el empresario titular o principal llega a los trabajadores que tendrán presencia en sus centros de trabajo.
- Garantizar a los transportistas medios adecuados para el acceso a la información necesaria de los centros de trabajo (como por ejemplo a través de los móviles, tabletas).
- Asegurar el adecuado estado de los vehículos (mantenimientos, ITV, seguros, etc.).
- Implantar procesos de revisiones básicas del estado de los vehículos por parte de los usuarios para asegurar unas mínimas condiciones de estado previo a su uso.
- Asegurar canales eficaces de comunicación para que en el caso de necesidades o problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, los transportistas puedan comunicarlos a la empresa y se puedan buscar soluciones de manera ágil.

- En el caso de necesidad de “trabajos especiales” (altura, acceso a lugares restringidos, etc.), asegurar que los trabajadores de las contratadas que los realicen se encuentran adecuadamente capacitados (formación, información y experiencia adecuada).
- Establecer sistemas de visitas periódicas de seguridad para comprobar que los transportistas presentes cumplen con los requisitos establecidos en coordinación de actividades empresariales.
- Asegurar la disposición de EPIs para el acceso a las plataformas logísticas de transportistas que no dispongan de ellos.
- Delimitar los trabajos y los lugares a los que pueden acceder los transportistas.
- En el caso de las empresas titulares de los centros de trabajo, solicitar a las empresas externas listados actualizados del personal que accederá a sus centros de trabajo para asegurar el adecuado control de los mismos.
- Asegurar la disposición de un lugar específico para el almacenamiento adecuado de los productos químicos, equipos, etc. empleados por las diferentes empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Disponer de lugares específicos para que permanezcan los transportistas durante las operaciones de carga y descarga de mercancías.
- Elaborar y aplicar procedimientos de regulación del tráfico en las instalaciones.
- Garantizar que, en el caso de cesión de equipos a las empresas de transporte, éstos cumplen con los requerimientos legales y con las garantías de seguridad en el mantenimiento establecido por el fabricante.
- Implantar procedimientos de uso de equipos de trabajo por personal interno y/o externo como, por ejemplo, carretillas elevadoras, carretillas trilaterales, etc.
- En el caso de desplazamientos transnacionales de los trabajadores, asegurar, al menos, el cumplimiento de los requisitos legales de prevención de riesgos laborales en el territorio español.

## LIMPIEZA

- Establecer sistemas de intercambio de documentación sencillos y ajustados a la actividad a realizar.
- Asegurar el establecimiento de un dossier de documentación relativa al centro de trabajo (riesgos, medidas preventivas y de emergencia) y a disposición de los trabajadores asignados al servicio (relevante en situaciones de rotación de personal).
- Distribuir a los trabajadores las instrucciones facilitadas por el empresario en calidad de titular del centro de trabajo con textos sencillos y adaptados al colectivo de trabajadores (por ejemplo haciendo resúmenes de las evaluaciones de riesgos, medidas preventivas, etc.).
- Asegurar que los supervisores o responsables de servicio conocen y trasladan a sus trabajadores, la información pertinente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar, para los equipos itinerantes de limpieza, medios adecuados para el acceso a la información necesaria de los centros de trabajo (como por ejemplo a través de los móviles, tabletas).
- Asegurar canales eficaces de comunicación para que, en el caso de necesidades o problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores puedan comunicarlos a la empresa y se puedan buscar soluciones de manera ágil.
- Celebrar reuniones periódicas entre empresas con objeto de intercambiar las informaciones precisas.
- En el caso de las empresas titulares de los centros de trabajo, solicitar a las empresas de limpieza listados actualizados del personal que accederá a sus instalaciones para asegurar el adecuado control de los mismos.
- Garantizar que los medios empleados en las operaciones de limpieza son los adecuados para cada tarea (por ejemplo disposición de extensores, pértigas, escaleras de mano en adecuado estado).
- Asegurar que, en el caso de necesidad de “limpiezas especiales” (altura, acceso a lugares restringidos, etc.) se asegura que los trabajadores se encuentran adecuadamente capacitados (formación, información y experiencia adecuada).

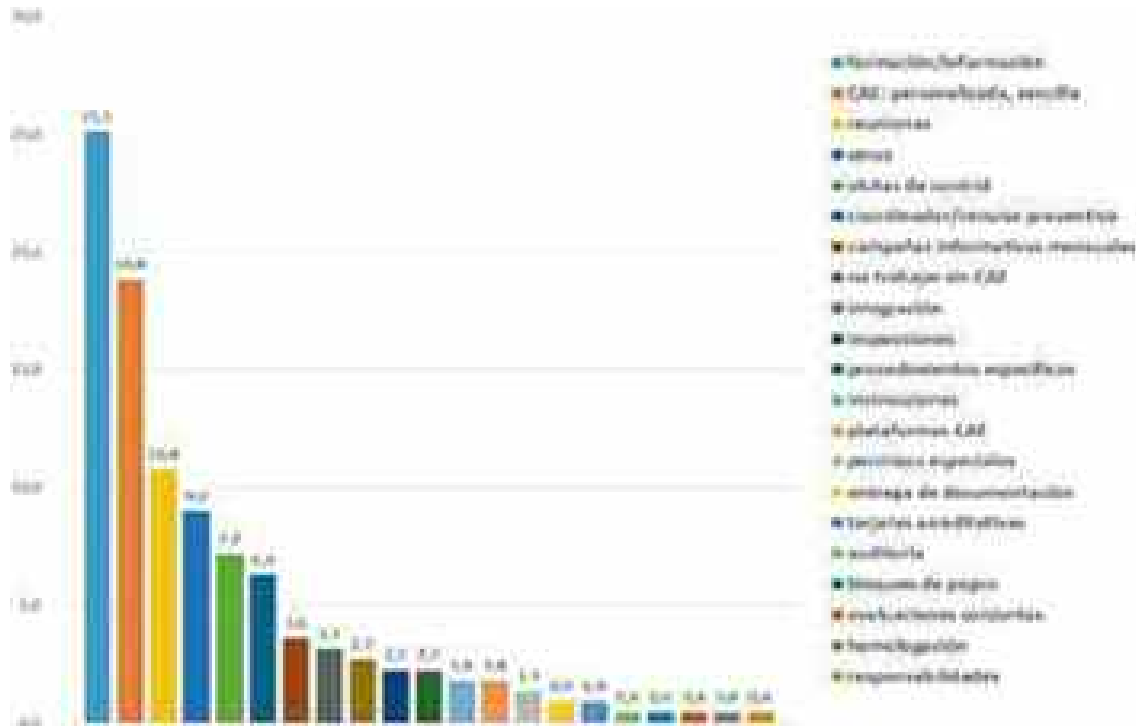


- Asegurar, mediante una adecuada organización de turnos y del trabajo, que las operaciones de limpieza no concurren e interfieren con otras que puedan generar riesgos adicionales (como por ejemplo limpieza en industria en los turnos de menor producción).
- Garantizar que, en el caso de cesión de equipos a las empresas de limpieza, éstos cumplen con los requerimientos legales y con las garantías de seguridad en el mantenimiento establecido por el fabricante.
- Implantar procesos de revisiones básicas del estado de los equipos de trabajo (barredoras, fregadoras) por parte de los usuarios para asegurar unas mínimas condiciones de estado previo a su uso.
- Asegurar, mediante una adecuada organización de turnos y del trabajo, que ningún trabajador emplea equipos de trabajo y/o medios auxiliares para los que no dispone de la adecuada cualificación (como por ejemplo barredoras, fregadoras, góndolas).
- Asegurar la disposición de un lugar específico para el almacenamiento adecuado de los productos químicos (productos de limpieza).
- Asegurar la disposición de las fichas de seguridad actualizadas o resúmenes de las mismas en un lugar específico del centro de trabajo.
- Llevar a cabo visitas periódicas de control de las condiciones de trabajo en los diferentes centros en los que se preste el servicio por parte de personal de la empresa de limpieza.



## RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO. BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS

A través de las encuestas se han recogido un total de 223 aportaciones en concepto de buenas prácticas realizadas, las cuales se han categorizado en los siguientes grupos:



### Formación e información a los trabajadores

Un 25,1% de las empresas encuestadas han manifestado poner especial atención en la información y formación ofrecida a los trabajadores, ya que consideran que es un instrumento eficaz para sensibilizar y conseguir un adecuado desarrollo de los trabajos y una disminución clara de la accidentalidad de los trabajadores.

Las buenas prácticas en materia de formación e información están orientadas a:

- Ofrecer formación de bienvenida al personal externo previo acceso al centro de trabajo, con una repetición periódica (Riesgos generales del centro; Normas básicas de Seguridad; Procedimientos de trabajo).
- Solicitar a cada trabajador documento firmado conforme ha recibido y leído las normas de seguridad y se compromete a su puesta en práctica.
- Realizar una evaluación de la formación ofrecida para asegurarse que los trabajadores la han comprendido y asimilado.
- Ofrecer a todas las empresas concurrentes documentación que informe de manera clara sobre las obligaciones existentes en materia de coordinación y los pasos a seguir, así como folletos informativos sobre los riesgos específicos y medidas preventivas y de protección a aplicar.
- Ofrecer a todos los gestores de centros de trabajo formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales para que dispongan de la capacitación necesaria para desarrollar ciertas funciones de control en la coordinación de actividades.

## Coordinación preventiva personalizada y simplificada

El 18,8% de los encuestados han apuntado la importancia de desarrollar una coordinación de actividades ajustada a las necesidades de cada caso y con el mínimo de intercambio documental posible.

Algunas de las buenas prácticas desarrolladas en este sentido son las siguientes:

- Valorar en cada caso cuál es la documentación a requerir a la empresa contratada y la documentación a entregar, diferenciando según tipo de actividad, peligrosidad de los trabajos, duración de los mismos, etc.
- Solicitar un mínimo de documentación en materia de prevención de riesgos laborales y limitada a los trabajadores que accederán al centro, no admitiendo, por ejemplo, evaluaciones de riesgos generales o de puestos de trabajo que nada tengan que ver con el desarrollo de las actividades.
- Solicitar, siempre que el desarrollo de los trabajos no entrañe riesgos graves, certificados o declaraciones responsables de la empresa para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones preventivas en lugar de todo el soporte documental de éstas.
- Realizar reuniones de coordinación y visitas de control periódicas.
- Elaborar procedimientos e instrucciones simples y específicas, dando traslado de los mismos a todas las empresas implicadas y a sus trabajadores.
- Valorar los riesgos del trabajo a realizar por las contratadas mediante la realización de visitas de campo y la posterior redacción de actas de coordinación.
- Comunicar a las empresas concurrentes las incidencias detectadas en las visitas de control.

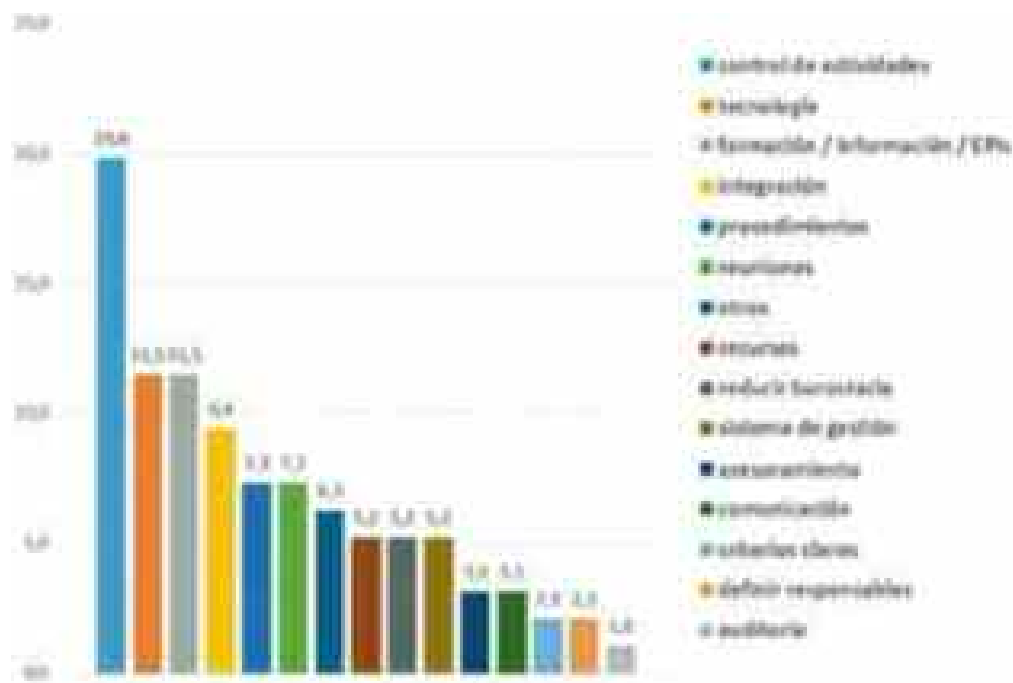
## Reuniones de coordinación

El 10,8% de las buenas prácticas en coordinación de actividades empresariales se engloban en la categoría “reuniones” y se refieren a la realización de reuniones de coordinación antes del inicio de los trabajos para facilitar el intercambio de información y documentos y a la realización de visitas de control periódicas durante el desarrollo de las actividades.

## Otras buenas prácticas

El 45,3% de las buenas prácticas restantes comunicadas por los encuestados tienen que ver con visitas o inspecciones periódicas de control, la realización de campañas informativas y de sensibilización con carácter periódico, el uso de plataformas tecnológicas específicas de coordinación de actividades empresariales como medio de gestión documental, etc.

A través de las entrevistas se han recopilado un total de 96 buenas prácticas, las cuales se han categorizado en los siguientes grupos:



## Control de actividades

El 19,8% de las personas entrevistadas manifiestan desarrollar buenas prácticas dentro de la categoría “control de actividades”, destacando las siguientes:

- Realización de controles periódicos y auditorías.
- Realización de la evaluación de proveedores y entrega de un distintivo de trabajo seguro a los que cumplen los criterios establecidos.
- Monitorización de actividades.
- Revisión de toda la documentación relativa a la coordinación con carácter previo al acceso al centro de trabajo por parte de las empresas concurrentes. Comprobación de la recepción y comprensión de la información aportada.
- Reuniones periódicas de coordinación.
- Solicitud de un informe de riesgos a terceros para empresas que acceden al centro de trabajo.
- Seguimiento de todo el proceso: recepción de documentación, ejecución del trabajo y finalización del mismo para asegurar el cumplimiento de la normativa.

Otras buenas prácticas señaladas tienen que ver con el uso de plataformas tecnológicas o programas con módulos de gestión específicos para la coordinación de actividades (11,5%).

Igualmente, destacan las acciones de las empresas para mejorar la información y formación ofrecida a las empresas concurrentes y a sus trabajadores para garantizar un desarrollo seguro de los trabajos contratados (11,5%).

Cabe destacar que la burocracia despunta tanto como elemento generador de problemas como solución, en relación a su minimización, en todos los apartados del estudio.

Con la financiación de

AT - 0024/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



**caeb**   
empresarios

**[www.caeb.es](http://www.caeb.es)**

**caeb**   
empresarios