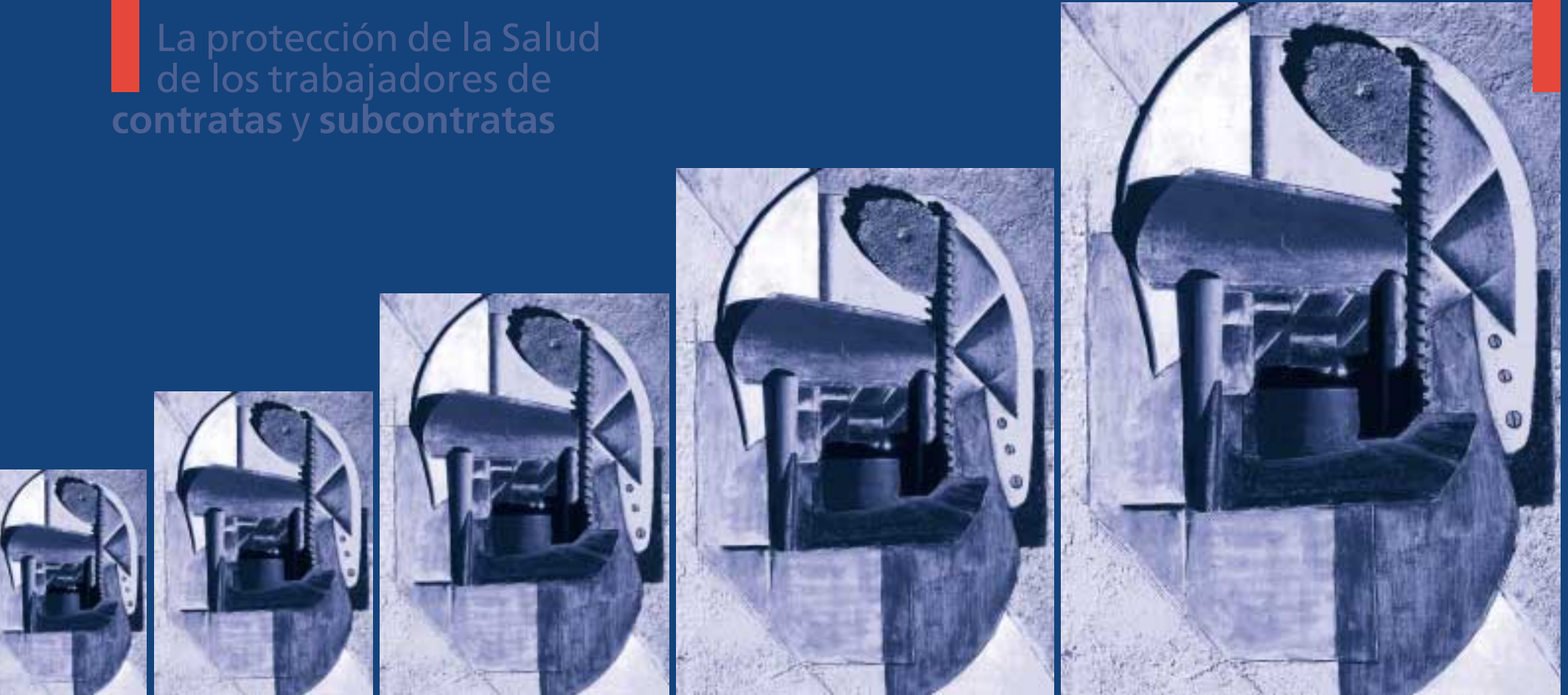


# La protección de la Salud de los trabajadores de contratas y subcontratas

La protección de la Salud de los trabajadores de contratas y subcontratas



# La protección de la Salud de los trabajadores de contratas y subcontratas



**Edita:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

**Patrocina:** Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (AMAT)

**Realiza:** Paralelo Edición, S.A.

**Depósito Legal:**

Impreso en papel reciclado



Septiembre de 2004

# ÍNDICE

<b>LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA CONTRATACIÓN/ SUBCONTRATACIÓN</b> .....	7
<b>SUPUESTOS DE COORDINACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CONTRATAS Y SUBCONTRAS</b> .....	8
<b>Empresas que sólo comparten un mismo centro de trabajo</b> .....	9
<b>Contratación y subcontratación de trabajos que no son la propia actividad del titular del centro de trabajo</b> .....	10
<b>Contratación y subcontratación de la propia actividad de la empresa principal</b> .....	10
<b>EL CONCEPTO DE «PROPIA ACTIVIDAD»</b> .....	12
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS INSTRUCCIONES QUE SE INTERCAMBIEN LAS EMPRESAS</b> .....	13
<b>LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN</b> .....	14
<b>LA DESIGNACIÓN DE PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN</b> .....	15
<b>¿Cuándo?</b> .....	16
<b>¿Quién puede designarse?</b> .....	16
<b>Funciones y facultades</b> .....	17
<b>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</b> .....	17
<b>DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b> .....	18
<b>Derechos de los delegados de prevención de todas las empresas concurrentes</b> .....	19
<b>Derechos de los delegados de prevención de la empresa titular concurrente y de la principal</b> .....	19
<b>REUNIONES CONJUNTAS DE COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD</b> .....	20
<b>LA CONTRATACIÓN DE OPERACIONES CON UNA EMPRESA EXTERNA</b> .....	21
<b>LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS TAMBIÉN</b> .....	21
<b>LA CORRESPONSABILIDAD SALARIAL, DE SEGURIDAD SOCIAL Y FISCAL</b> .....	22
<b>ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN</b> .....	23
<b>LA ACCIÓN SINDICAL</b> .....	24
<b>Conoce tu empresa y tu sindicato</b> .....	25
<b>Exige y ejerce tus derechos</b> .....	25
<b>COORDINAR Y SUMAR LA FUERZA SINDICAL</b> .....	26

<b>LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	29
<b>LEGISLACIÓN DE REFERENCIA</b> .....	40
<b>ANEXO I: LISTAS DE CONTROL SINDICAL</b> .....	41
<b>PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE EMPRESAS CONCURRENTES SIMPLES</b> .....	41
<b>PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE EMPRESAS TITULARES Y PRINCIPALES</b> .....	42
<b>LISTA DE CONTROL DE ACCIÓN SINDICAL</b> .....	44
<b>ANEXO II: CUADRO RESUMEN OBLIGACIONES Y DERECHOS SINDICALES EN MATERIA DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL</b> .....	45
<b>ANEXO III/ LPRL</b> .....	49
<b>REAL DECRETO 171/2004</b> .....	51
<b>Exposición de motivos</b> .....	52
<b>CAPÍTULO I</b> Disposiciones generales .....	57
<b>CAPÍTULO II</b> Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo .....	58
<b>CAPÍTULO III</b> Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular .....	60
<b>CAPÍTULO IV</b> Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal .....	62
<b>CAPÍTULO V</b> Medios de coordinación .....	63
<b>CAPÍTULO VI</b> Derechos de los representantes de los trabajadores .....	67
<b>RD 39/1997/ Anexo I</b> .....	72
<b>REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</b> ....	73
<b>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b> .....	74
<b>LEY GENERAL TRIBUTARIA (LEY 58/2004)</b> .....	75
<b>ANEXO VI</b> .....	77
<b>ACUERDO SOBRE SEGURIDAD EN REPSOL PUERTOLLANO</b> .....	77
<b>EN PUERTOLLANO, A 10 DE SEPTIEMBRE DE 2003</b> .....	80
<b>EN TOLEDO, A 11 DE SEPTIEMBRE DE 2003</b> .....	85

El desarrollo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece las obligaciones empresariales de coordinación entre las contratadas y subcontratadas, ha sido algo muy esperado y necesario, pues uno de los cambios más relevantes que se han producido en la estructura empresarial ha sido la externalización de buena parte de la actividad propia de la empresa hacia otras empresas contratadas o subcontratadas. Las grandes unidades empresariales se han transformado en un conglomerado de empresas que realizan el conjunto de actividades necesarias para producir un determinado producto o servicio compartiendo el mismo centro de trabajo. Tales cambios han fragmentado también las relaciones laborales: en los grandes centros de trabajo conviven decenas e incluso cientos de empresas, cada una con sus respectivos trabajadores, sus particulares condiciones contractuales y sus respectivos convenios sectoriales de referencia.

El impacto de este cambio en las condiciones de trabajo es especialmente intenso en el campo de la salud y seguridad laborales por varias razones: la externalización de actividades supone externalizar los riesgos, a veces incluso las actividades de mayor riesgo; sobre los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas recae una mayor presión productiva en detrimento de las condiciones de trabajo; finalmente, porque el incumplimiento de las responsabilidades empresariales preventivas es mucho mayor en las subcontratadas, cuyos trabajadores reciben menos formación y están más desprotegidos. Así, en las grandes empresas la mayor parte de los accidentes y especialmente los más graves y mortales suelen sufrirlos los trabajadores subcontratados.

Venimos denunciando esta situación desde hace años y reclamando soluciones. La primera de ellas es acabar con la subcontratación abusiva, reivindicación por la que los compañeros de la construcción realizaron sendas huelgas generales en años pasados apoyando una Iniciativa Legislativa Popular para regular la contratación y subcontratación en el sector, a todas luces abusiva y fuente de numerosos accidentes.

Pero mientras la subcontratación, abusiva o no, subsista y millones de trabajadores trabajen en esas condiciones, es necesario protegerlos de los riesgos y lograr su amparo preventivo. Por ello hemos dado la bienvenida al Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de las actividades preventivas entre las empresas que comparten el mismo centro de trabajo. El RD contiene la reglamentación básica que los sindicatos veníamos reivindicando desde hace largo tiempo, muy especialmente sobre el deber de vigilancia del empresario principal para con las empresas contratistas y subcontratas y sobre los derechos de representación de los trabajadores. El RD posibilita acuerdos como el alcanzado con Repsol y los empresarios de Puertollano tras el conocido accidente del año pasado, por el que se crea un Comité de Salud y Seguridad con la presencia de las empresas de contrata y de seis representantes sindicales con capacidad de representación para todos los trabajadores contratados o subcontratados. Es una buena solución, generalizable a otros centros donde tanto abunda la subcontratación.

Para CC.OO. no hay trabajadores de segunda, ni vidas que valgan menos que otras. Vamos a poner todo nuestro esfuerzo y todo nuestro empeño en conseguir que el trabajo en empresas contratistas sea tan seguro, por lo menos, como en las empresas principales.

**Joaquín Nieto Sainz**

*Secretario Confederal de Medio Ambiente y  
Salud Laboral de CC.OO.*

## LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA CONTRATACIÓN/ SUBCONTRATACIÓN

Cuando dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo, los riesgos laborales propios de la actividad de cada una de ellas pueden verse incrementados:

- a) Por el defectuoso conocimiento por parte de algunas de ellas de las características estructurales e intrínsecas de un centro de trabajo que no les es habitual.
- b) Por el desconocimiento de lo que están haciendo otras empresas, y en consecuencia por la indefensión ante los riesgos generados por otros.
- c) Por la interacción descontrolada de las diferentes actividades.

La intervención para lograr el adecuado control de este plus de riesgo se centra por lo tanto en el establecimiento de mecanismos de intercambio de información y coordinación de operaciones que permitan superar los tres factores de riesgo señalados.

En palabras del RD 171/2004, los objetivos de la coordinación empresarial son:

RD 171/2004, art. 3

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva del art. 15 de la LPRL por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en un centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Como se puede observar, la coordinación es una obligación autónoma de cada una de las empresas concurrentes, pero a la vez es un requisito para



que puedan cumplir correctamente el conjunto de otras obligaciones que les impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como por ejemplo realizar una completa evaluación de riesgos y planificar las actividades preventivas. La evaluación del riesgo y la planificación de las actividades preventivas de cualquiera de las empresas concurrentes no pueden hacerse satisfactoriamente (ni eficazmente) si no se tienen en cuenta y gestionan los riesgos de la concurrencia.

## **SUPUESTOS DE COORDINACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CONTRATAS Y SUBCONTRATAS**

La concurrencia de empresas, por definición, se produce en un mismo centro de trabajo, entendido como cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo. Ese centro de trabajo será de titularidad de una persona física o jurídica que, sin necesidad de ser la propietaria, es la que tiene «la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo». Esa capacidad puede tenerla en virtud de un contrato de arrendamiento, de un título de propiedad, de una cesión gratuita o de cualquier otra relación jurídica legal. . .

RD 171/2004, art. 2.a

RD 171/2004, art. 2.b

Por lo tanto, cuando hay concurrencia de empresas, siempre hay un centro de trabajo y siempre hay un titular de ese centro de trabajo. El titular del centro de trabajo es, en la mayoría de los casos, la persona que contrata los trabajos, que los requiere y en beneficio de la cual se realizan. En otros casos, menos frecuentes, lo que es característico del titular del centro de trabajo es que el objeto de su actividad económica consiste en poner a disposición espacios de trabajo compartidos (caso de la sociedad titular de un centro comercial).

Sea como fuere, además de haber siempre un titular del centro en el que se produce la concurrencia, siempre hay unos riesgos inherentes al centro de trabajo, cuya prevención requiere siempre la transmisión de completas informaciones por parte del titular del centro. Podría decirse que una de las consecuencias inevitables de la concurrencia de empresas es que unas empresas realizan actividades en un centro de trabajo que no es suyo, y que eso siempre hace surgir la responsabilidad por lo menos informativa del titular del centro de trabajo.

Dependiendo de la posición en el centro de trabajo del titular del centro de trabajo, se distinguen tres casos diferentes de concurrencia.

## Empresas que sólo comparten un mismo centro de trabajo

Se produce cuando el titular del centro de trabajo no tiene trabajadores en él ni desarrolla actividad empresarial alguna en el mismo. Las empresas concurrentes coinciden en el centro de un tercero, sin tener ninguna otra relación entre sí. Es el caso, por ejemplo, de cada uno de los comercios que concurren en un centro comercial.

En este caso, la ley establece que cada una de las empresas concurrentes tiene la obligación de facilitar a las demás toda la información necesaria para evitar que la actividad de una cree riesgos a los trabajadores y trabajadoras de las demás, o que se produzcan sinergias incontroladas en la creación de riesgos.

RD 171/2004, art. 4

El empresario titular del centro de trabajo, por su parte, debe proporcionar a las empresas concurrentes información completa y actualizada sobre los riesgos del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades que se desarrollan en él, las medidas de prevención adoptadas frente a dichos riesgos y las medidas de emergencia necesarias. Se trata de asegurar que las empresas que realizan trabajos en centros que no conocen y sobre los que no tienen control, reciben la información necesaria para trabajar en condiciones de seguridad en estos sitios. Imaginemos que en una determinada zona del centro de trabajo la resistencia de los forjados es inferior a la del resto del establecimiento, o el revestimiento del suelo no tiene las mismas características antideslizantes, o la instalación eléctrica no tiene enchufes de fuerza..., cualquiera de estas circunstancias debe ser conocida por todas las empresas que concurren al lugar, para que todas puedan planificar y realizar sus operaciones en condiciones de seguridad para ellas y sin poner en riesgo la integridad de los demás.

RD 171/2004, art. 7

Toda la información intercambiada ha de ser tenida en cuenta por cada uno de los empresarios concurrentes en su propio proceso de evaluación de riesgos y de planificación de las actividades preventivas. Si no, no sirve para nada. La información es un medio, no un fin.

RD 171/2004,  
art. 4.4 y 9.1

Una vez procesada la información intercambiada, los empresarios concurrentes, para cumplir con su deber de cooperación, deberán establecer los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes.

RD 171/2004, art. 5

## **Contratación y subcontratación de trabajos que no son la propia actividad del titular del centro de trabajo**

Se da cuando, entre las empresas que concurren en un centro de trabajo, con presencia de trabajadores en él y desarrollando actividades en el mismo, una es la empresa titular del centro de trabajo. La empresa titular contrata el trabajo, y además trabaja ella misma en el centro en el que éste ha de realizarse. Se puede pensar en una empresa de servicios que contrata para sus oficinas una desinfección (esta sería una actuación puntual), o la instalación y mantenimiento del aire acondicionado o la limpieza.

En este caso el empresario titular, además de cumplir todas las obligaciones previstas en el apartado anterior, incluida la que incumbe al empresario titular del centro de trabajo sin trabajadores en el centro, debe dar instrucciones sobre cómo prevenir los riesgos del centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre qué hacer en casos de emergencia. Estas instrucciones se difundirán después de haber recibido y tenido en cuenta la información que las empresas concurrentes no titulares han proporcionado a la titular.

RD 171/2004, art. 6

RD 171/2004, art. 8.1

La posición central de la empresa titular del centro de trabajo, que es la que conoce y organiza el centro, que es la que ha contratado los trabajos y que además está permanentemente presente en el centro de trabajo, justifica que se le otorgue la responsabilidad de dirigir y organizar la actuación común para eliminar los riesgos de la concurrencia, dando instrucciones a las demás para prevenir los riesgos que derivan de la concurrencia.

Las demás empresas concurrentes están obligadas:

- a) A tener en cuenta la información recibida del titular en su evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.
- b) A cumplir las instrucciones impartidas por el empresario titular.
- c) A comunicar a sus trabajadores la información y las instrucciones recibidas del titular.

RD 171/2004, art. 9.1

RD 171/2004, art. 9.2

RD 171/2004, art. 9.3

## **Contratación y subcontratación de la propia actividad de la empresa principal**

Es el caso de una empresa que contrata con otras la realización en su centro de trabajo de obras o servicios que corresponden a su actividad

propia. Es muy importante subrayar que de esta definición deriva que la empresa principal es siempre, además, la titular del centro de trabajo. La posición del titular del centro de trabajo en este caso es no sólo que presta actividades en el centro en el que operan sus contratistas y subcontratistas, sino que las actividades que ha contratado con éstos corresponden a su propia actividad económica principal.

Esa empresa, a la que se denomina principal, además de cumplir todas las obligaciones analizadas en los dos apartados anteriores, debe vigilar que sus empresas contratistas cumplen en la realización de su trabajo toda la normativa de prevención de riesgos laborales, ya que es responsable del cumplimiento de esas obligaciones. La empresa principal es responsable de la salud laboral de los trabajadores de sus empresas contratistas y subcontratistas como si de trabajadores suyos se tratara.

RD 171/2004, art. 10.1  
LISOS, art. 42.3

En este caso la importante responsabilidad de la empresa principal se justifica por un lado por su pleno control del proceso productivo en su conjunto –pese a que parte de ese proceso no lo realice con medios propios– y sobre todo para evitar que a través de la subcontratación las empresas se desentiendan de los riesgos inherentes a las actividades que realizan.

Como obligaciones instrumentales de su responsabilidad solidaria, la empresa principal tiene que pedir a sus contratistas que, antes del inicio de la actividad, le acrediten por escrito:

RD 171/2004, art. 10.2

- Que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, en relación a las obras o servicios contratados.
- Que han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información de sus trabajadores que vayan a acudir al centro de trabajo de la principal.

Cuando hay subcontratación en cadena, la contratista exigirá estas acreditaciones a sus subcontratistas, para facilitarlas a la empresa principal.

RD 171/2004, art. 10.2

Además de todo lo anterior, la empresa principal deberá comprobar que las empresas concurrentes contratistas y subcontratistas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

RD 171/2004, art. 10.3

## EL CONCEPTO DE «PROPIA ACTIVIDAD»<sup>1</sup>

El concepto de «propia actividad» es anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aparece en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, que en un primer intento de controlar algunos de los riesgos «sociales» de la subcontratación estableció que los empresarios que subcontrataban la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad respondían solidariamente con sus contratistas de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por éstos con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata.

ET, art. 42

Es en el ámbito de la aplicación de este artículo que se ha ido forjando la definición jurisprudencial del concepto de «propia actividad», definición que ha ido cambiando, desgraciadamente para restringirlo y no para ampliarlo, a lo largo de los años. ¿Es propia actividad la limpieza de un banco? ¿O el servicio de reprografía de una Universidad? ¿O la preparación de comidas de un hospital? La primera pregunta de los delegados y delegadas de prevención de grandes empresas interesados en intervenir en el control de las condiciones de trabajo de las empresas contratistas se dirige justamente a tratar de conocer hasta dónde alcanza la «propia actividad» de su empresa.

La jurisprudencia, inicialmente contradictoria, venía hablando de dos posibles interpretaciones: la «**actividad indispensable**» y la «**actividad inherente**».

En el primer caso se entendía como actividad propia de la empresa principal la que constituye el ciclo productivo de la empresa y todas aquellas necesarias para la organización del trabajo. De este modo se incluían como propias de la empresa principal las tareas complementarias del ciclo productivo.

En el segundo se considera actividad propia de la empresa únicamente aquella que se integra en el ciclo productivo de la empresa principal. En este supuesto, las actividades «no nucleares» del ciclo productivo no quedan incluidas en el concepto de «propia actividad».

La situación actual de este debate, en el ámbito de los Tribunales de Justicia de lo Social, es que sólo la actividad inherente al ciclo productivo es actividad propia de la empresa principal: en palabras del Tribunal

---

<sup>1</sup> Resumen de las páginas 32, 33 y 34 de la Guía «Contratas y subcontratas. Criterios para la actuación sindical», editada por la CONC en 2003. Se agradece a los autores el permiso concedido para adaptar y reproducir el texto.

Supremo, «sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán “propia actividad” de ella»... y nos encontramos ante un actividad propia cuando «de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial», sentencia del Tribunal Supremo de 24-11-1998.

De todas formas, el análisis efectuado por el Tribunal Supremo no ofrece una fórmula segura para todas las situaciones, y de aquí la necesidad de analizar y discutir cada supuesto. A modo de ejemplo, los Tribunales de Justicia se han pronunciado en el sentido siguiente:

Es propia actividad:

- Empresa de distribución de electricidad que contrata con otra la labor de reparación de las líneas (STS 18-4-1992).
- Organismo público que utiliza los servicios de una empresa privada para la limpieza de sus locales (STS 4-4-1993).
- Ayuntamiento que contrata al exterior el servicio de ayuda a domicilio (STS 15-7-1996).
- RENFE contrata al exterior los trabajos de recepción de las mercancías en origen (STSJ de Galicia 25-11-1998).
- Promotora de viviendas que contrata su construcción (STSJ de Extremadura 17-12-1997).

No es propia actividad:

- Centro de enseñanza que contrata servicio de vigilancia.

## **CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS INSTRUCCIONES QUE SE INTERCAMBIEN LAS EMPRESAS**

La existencia de una comunicación fluida, completa y de calidad, en forma de intercambio de información e instrucciones, es una condición necesaria para la eficaz coordinación de las empresas. Todas las obligaciones específicas que hemos visto hasta ahora se refieren a ella. La normativa regula el «qué» de esa información, su contenido, pero también entra a definir su

forma, su alcance, su periodicidad y su uso. Todas las informaciones e instrucciones que se transmitan mutuamente los empresarios sujetos a la obligación de coordinarse tienen que reunir los siguientes requisitos:

RD 171/2004, art. 4.2 y 3, 7.2 y 3, 8.3 y 4

- Ser suficientes y adecuadas.
- Transmitirse antes del inicio de las actividades.
- Facilitarse por escrito cuando atañan a riesgos graves o muy graves.
- Estar permanentemente actualizada. En concreto hay que comunicar inmediatamente:
  - Cualquier variación relevante en la actividad que se está realizando.
  - El producirse situaciones de emergencia.
  - Los accidentes de trabajo que se produzcan como consecuencia de la concurrencia de actividades.
- Tenidas en cuenta en las evaluaciones de riesgos de cada una de las empresas.
- Comunicadas por los empresarios concurrentes a sus trabajadores.

RD 171/2004, art. 4.4, 9.1 y 2

RD 171/2004, art. 4.5, 9.3

## LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN

Como se ha visto, una vez que las empresas concurrentes han procesado la información que se han intercambiado, tienen que establecer entre sí los medios de coordinación que la situación requiera.

RD 171/2004, art. 5 y art. 12

El Real Decreto 171/2004 vincula de manera muy clara el establecimiento de los medios de coordinación a la consecución de los objetivos de la coordinación empresarial fijados en el art.3. Esto significa que los medios de coordinación deberán ser todos aquellos que resulten necesarios para garantizar la consecución de los objetivos fijados.

RD 171/2004, art. 12.3

Con carácter no exhaustivo, y reiterando que en cada caso habrá que buscar los medios más idóneos, se describen algunos de los medios de coordinación que pueden adoptar las empresas:

RD 171/2004, art. 11

- 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. Este medio de coordinación es uno de los instrumentos que tenemos para hacer acción sindical desde las empresas principales en las contratistas. En el capítulo de acción sindical volveremos sobre ello.
- 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.

Entre todos los empresarios concurrentes, a iniciativa del empresario principal, o en su defecto del titular, deberán establecer qué medios de coordinación consideran necesarios establecer para dar cumplimiento a su obligación de coordinarse. Esta decisión deberá revisarse cuando se vea que los medios establecidos no resulten adecuados. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores sobre los medios de coordinación establecidos.

RD 171/2004, art. 12.1

RD 171/2004, art. 12.2

RD 171/2004, art. 12.3

## **LA DESIGNACIÓN DE PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN**

Entre los medios de coordinación puede considerarse el más perfeccionado, ya que centraliza en unas personas concretas, determinadas y cualificadas, las tareas de coordinación.



## ¿Cuándo?

El RD 171/2004 destaca que la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas es el medio de coordinación preferente cuando concurren al menos dos de las siguientes condiciones:

RD 171/2004, art. 13.1

- Cuando una de las empresas concurrentes realice actividades peligrosas. A falta de un desarrollo reglamentario que concrete cuáles son las actividades peligrosas, podemos utilizar el listado que contempla el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Cuando exista especial dificultad para controlar la interacción de las actividades.
- Cuando exista especial dificultad para evitar el desarrollo simultáneo o consecuente de actividades incompatibles.
- Cuando exista especial dificultad en la coordinación por el número de empresas y trabajadores concurrentes, por la característica de las actividades o del centro de trabajo.

RD 39/1997, Anexo I

## ¿Quién puede designarse?

La designación de las personas encargadas de la coordinación es responsabilidad del empresario principal o en su defecto del titular y la designación tiene que recaer en una persona que tenga como mínimo la formación necesaria para desempeñar funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales y deberán estar presentes en el centro de trabajo el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones.

RD 171/2004, art. 13.3

RD 171/2004, art. 14.3 y 4

Se detalla pormenorizadamente en qué personas puede recaer la designación, aunque en el fondo puede ser casi cualquier persona que reúna los requisitos de capacidad y presencia en el centro de trabajo (trabajadores designados, miembros del servicio de prevención propio, otros trabajadores cualificados de la empresa principal), incluido los miembros de los servicios de prevención ajenos de cualquiera de las empresas concurrentes. Sólo se excluyen los profesionales autónomos (sí puede ser una empresa que se dedique a la coordinación) y los trabajadores que no son recursos preventivos de las empresas concurrentes no titulares.

RD 171/2004, art. 13.3

De todas maneras, se requiere que las personas encargadas de la coordinación colaboren con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

## Funciones y facultades

Su función genérica es desarrollar todas las actividades necesarias para asegurar la consecución de los objetivos de la coordinación y por lo tanto y en resumen eliminar los riesgos añadidos por el hecho de la concurrencia. En este sentido, se le encomienda directamente el servir de cauce para el intercambio de todas las informaciones que se tienen que suministrar recíprocamente las empresas.

RD 171/2004, art. 14.1.a)

RD 171/2004, art. 14.1.b)

Las facultades que se les reconocen para asegurarles que están en condiciones idóneas para cumplir su cometido son:

RD 171/2004, art. 14.2

- Conocer todas las informaciones que se han intercambiado los empresarios concurrentes y cualquier otro documento de carácter preventivo que sea necesario para el desarrollo de sus funciones.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir instrucciones a las empresas concurrentes para hacer efectiva la coordinación. No queda claro el valor vinculante de estas instrucciones. Parece necesario que el empresario principal/titular haya otorgado expresamente la facultad de dar instrucciones al coordinador y haya comunicado dicha circunstancia a las empresas concurrentes.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para prevenir los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Todas las obligaciones del empresario en materia de coordinación se establecen para asegurar la protección del elemental derecho a la salud de los trabajadores, por lo que pueden considerarse, a la vez, derechos de los trabajadores.

LPRL, art. 14

En concreto, el RD 171/2004 hace referencia a que las informaciones sobre los riesgos concurrentes y las medidas adoptadas para evitarlos, así como sobre

RD 171/2004, art. 4.5

los medios de coordinación establecidos, han de llegar a todos y cada uno de los trabajadores afectados, como parte del derecho a la información que se reconoce a los trabajadores en el art. 18 de la LPRL.

RD 171/2004, art. 12.3

Del mismo modo la información y, en su caso, las instrucciones procedentes del empresario titular deben ser comunicadas por las empresas concurrentes a sus trabajadores respectivos.

RD 171/2004, art. 9.3

De conformidad con el principio general establecido en el citado art. 18 de la LPRL, el empresario tiene la obligación de comunicar directamente a cada trabajador la información que atañe a su puesto de trabajo, mientras que la información general y global debe ser comunicada a los delegados de prevención, que a su vez se encargarán de transmitirla, en la parte que consideren útil y necesaria, a los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Finalmente, si como medida de coordinación se ha establecido la designación de personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas, a los trabajadores de todas las empresas concurrentes se facilitarán los datos necesarios para permitirles su identificación.

RD 171/2004, art. 12.3

También es interesante recordar que el Estatuto de los Trabajadores prevé que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas deben ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual están prestando servicios en cada momento.

ET, art. 42.3

## **DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

A los derechos individuales de cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras de las empresas concurrentes, se añaden los derechos reconocidos a sus delegados de prevención, en cumplimiento de los derechos de participación, consulta y representación fijados en el cap. V de la LPRL.

De entrada, los derechos y facultades que reconoce a los delegados de prevención el art. 36 de la LPRL, son las herramientas básicas a través de las cuales los delegados de prevención abordarán el conocimiento y resolución de los riesgos para la salud que plantea la concurrencia de actividades. Los derechos de información, consulta,

acompañamiento e inspección de los lugares de trabajo, en la amplitud con la que los reconoce la LPRL, son extremadamente útiles para valorar el grado de eficacia de la coordinación empresarial que se produce con ocasión de una concurrencia de actividades. Lo que hace el RD 171/2004 es ampliar y concretar esos derechos, para adaptarlos a las necesidades específicas de la intervención de los delegados de prevención en casos de concurrencia de actividades empresariales. A continuación vemos tanto los derechos específicos nuevos que reconoce el RD 171/2004 como la concreción que permite realizar de algunos de los derechos preexistentes establecidos en la ley.

### **Derechos de los delegados de prevención de todas las empresas concurrentes**

- A ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios. Se trata de que los trabajadores de las empresas concurrentes sepan para quién trabajan, y de que los trabajadores de la titular sepan quién va a trabajar en su centro. El contenido exacto de la información que se tiene que facilitar es bastante completo y viene especificado en el art. 42.4 y 42.5 del ET.
- A recibir toda la información e instrucciones escritas que se intercambien los empresarios concurrentes o que procedan del empresario titular.
- A que se le comunique toda la información sobre los riesgos de la concurrencia y sobre los medios de coordinación adoptados.
- A que se le comunique la información y las instrucciones procedentes de la empresa titular.

RD 171/2004, art. 15.1

RD 171/2004,  
Disposición Adicional  
3ª; LPRL, art. 36.2.b

RD 171/2004, art. 4.5;  
RD 171/2004, art. 12.3;  
LPRL, art. 18.1

RD 171/2004, art. 9.3;  
LPRL, art. 18.1

### **Derechos de los delegados de prevención de la empresa titular concurrente y de la principal**

- A ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél, **en la medida en la que repercuta en la salud y seguridad de los trabajadores que representan.**
- Siempre con el límite de **«en la medida en la que repercuta en la salud y seguridad de los trabajadores que representan»**, a ejercer las siguientes facultades:

RD 171/2004, art. 15.2

RD 171/2004, art. 15.3

- Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.
- Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención, o en su defecto a los trabajadores, de las demás empresas concurrentes.
- Realizar propuestas al empresario y al Comité de Salud y Seguridad sobre las medidas para la coordinación.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

Los derechos y facultades específicas que el RD 171/2004 reconoce a los delegados de prevención de la empresa titular concurrente y de la principal se proyectan, pues, sobre la actividad de empresas que no son la suya y de trabajadores que no son sus representados. Es un extraordinario avance que va en la línea de extender las competencias de los delegados de prevención de las empresas grandes para incluir bajo su paraguas protector a colectivos que, pese a no ser sus representados, están muy afectados por las decisiones de la empresa con la que ellos tienen interlocución. Todo ello facilita que desde las empresas grandes se controlen las condiciones de trabajo de las empresas auxiliares y da mucho juego para una acción sindical responsable, de calidad y novedosa en los centros en los que se usa y abusa de la externalización de actividades.

## **REUNIONES CONJUNTAS DE COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD**

Otra gran herramienta para dar un salto cualitativo en la eficacia de la coordinación y de la acción sindical en caso de concurrencia de empresas es la posibilidad, que prevé el RD 171/2004, de que los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes acuerden la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada.

**RD 171/2004, art. 16**

La existencia de un espacio conjunto de consulta y debate, en el que estén representadas todas las empresas y todos los trabajadores concurrentes en un centro, es en ocasiones la única manera de asegurar que el derecho de consulta respecto de cada una de las empresas se ejerce correctamente. Cuando la interdependencia de las acciones y las decisiones es tan acusada, las con-

sultas por separado no pueden dar respuestas satisfactorias a las problemáticas comunes y compartidas.

Por la importancia que tiene la existencia y eficacia de este foro común, sería necesario que la negociación colectiva desarrollara las potencialidades del RD 171/2004 en esta materia, regulando su obligatoriedad en los casos necesarios y estableciendo algunas de sus normas de funcionamiento.

## **LA CONTRATACIÓN DE OPERACIONES CON UNA EMPRESA EXTERNA**

Pese a que el RD 171/2004 se ocupe exclusivamente de la coordinación empresarial que se debe implementar cuando hay coincidencias de empresas en un centro de trabajo, el artículo 24 de la LPRL contempla otro caso en el que, pese a no haber coincidencia en el mismo centro de trabajo, se requiere cierta coordinación empresarial, aunque de muy poca intensidad.

LPRL, art. 24.4

Es el caso de una empresa que contrata la realización de determinadas «operaciones» con otra, a la que además presta materias primas o equipos de trabajo. Sería el caso, por ejemplo, de una empresa que produce zapatos que suministra el modelo de zapato, la piel, la suela, el pegamento, incluso en ocasiones la maquinaria a una empresa «contratista» que «corta» la piezas, por ejemplo, o las cose, o las pega. Es un caso peculiar de «suministro», ya que no hay venta de materiales o equipos, sino simple puesta a disposición; además es también significativo que la contratista no tiene ninguna libertad para decidir qué «material intermedio» utilizar, para realizar la operaciones contratadas por la principal. Sin embargo, pese a todas estas importantes peculiaridades, el artículo 24.4 de la LPRL dispone que el mecanismo de coordinación aplicable a este supuesto es el mismo establecido para asegurar que fabricantes, importadores y suministradores se hacen responsables de la calidad intrínseca de sus productos y facilitan toda la información necesaria para organizar la utilización segura de los mismos.

## **LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS TAMBIÉN**

En los centros de trabajo muy a menudo hay tareas y trabajos que se contratan no con otras empresas, sino con trabajadores autónomos. Se da con la mayor frecuencia y naturalidad la coincidencia en un mismo sitio de varios trabajadores autónomos, cada uno encargado de una tarea concreta, con

varias empresas pequeñas. La actividad que desarrollan los trabajadores autónomos puede crear los mismos riesgos añadidos que justifican la necesidad de coordinación empresarial. Y los trabajadores autónomos pueden sufrir sobre su salud las mismas consecuencias que los trabajadores de cualquier empresa concurrente si se producen situaciones de riesgo debidas a la falta de coordinación. Los trabajadores autónomos, en definitiva, no podían quedarse al margen de la regulación sobre coordinación empresarial, por lo que la normativa establece que los deberes de cooperación, información e instrucciones son de aplicación a los trabajadores autónomos. En su doble condición de transmisores y receptores de las comunicaciones, los trabajadores autónomos pueden utilizar las informaciones e instrucciones que reciban para autoproteger su salud, aunque la presión bajo la cual trabaja habitualmente este colectivo hace que normalmente no se atrean a plantear exigencias en defensa propia. Lo que sí redundará seguramente en su beneficio será el mayor y mejor control que se deberá implantar en los centros de trabajo con concurrencia, como consecuencia de la existencia de un marco claro y de aplicación universal y de responsabilidades compartidas.

LPRL, art. 24.5, RD  
171/2004, art. 4.1 y 9.4

## **LA CORRESPONSABILIDAD SALARIAL, DE SEGURIDAD SOCIAL Y FISCAL**

Con independencia de la normativa de prevención de riesgos laborales expresamente dictada con la intención de paliar los riesgos para la salud de la concurrencia de empresas, es interesante recordar que el hecho de externalizar parte de la actividad productiva está sometido a otros controles y condicionamientos<sup>2</sup>.

En primer lugar existe el ya recordado artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la corresponsabilidad salarial y de Seguridad Social de los empresarios que subcontraten actividades correspondientes a la propia actividad con sus contratistas y subcontratistas, limitadamente a las obligaciones contraídas durante la vigencia de la contrata.

En sentido parecido, el art. 43 de la nueva Ley General Tributaria establece la responsabilidad subsidiaria (es decir, una responsabilidad que surge sólo en caso de incumplimiento del obligado principal) de «las personas o entidades que contraten o subcontraten la ejecución de obras o

---

<sup>2</sup> Para un más completo conocimiento de estos controles y condicionamientos, ver la ya citada Guía «Contratas y subcontratas. Criterios para la actuación sindical», editada por la CONC en 2003.

la prestación de servicios correspondientes a su actividad económica principal, por las obligaciones tributarias relativas a tributos que deban repercutirse o cantidades que deban retenerse a trabajadores, profesionales u otros empresarios, en la parte que corresponda a las obras o servicios objeto de la contratación o subcontratación».

La función de ambos preceptos es asegurar que las empresas contratistas y subcontratistas tienen una mínima solvencia y consistencia empresarial, responsabilizando de ello a quienes contratan con ellas. Es una responsabilidad que debiera inducir al empresario principal a no dejarse seducir por las ofertas de empresas que rebajan el precio de oferta de sus servicios hasta el punto de crear dudas sobre su capacidad y voluntad de operar en el ámbito de la legalidad y de atender sus compromisos sociales, laborales y tributarios. El sentido último de estas disposiciones es evitar que alguien se beneficie de las ilegalidades cometidas por otro.

## **ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

El sector de la construcción, en el cual el fenómeno de la subcontratación de actividades y de la concurrencia de empresas es especialmente frecuente, tiene desde 1997 una normativa específica que aborda la coordinación de actividades en las obras móviles de construcción: es el RD 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Para resolver las dudas que podrían plantearse por la concurrencia de normas, el RD 171/2004 establece:

**RD 171/2004,  
Disposición Adicional  
Primera**

- a) Que el RD 171/2004 se aplica también a las obras de construcción.
- b) Que la información que tiene que dar el empresario titular del centro de trabajo (artículo 7 del RD 171/2004) se entiende cumplida a través de la realización del estudio de seguridad y salud o estudio básico al que está obligado el promotor en virtud de lo previsto en el RD 1627/1997.
- c) Que las instrucciones del artículo 8 del RD 171/2004 se entienden cumplidas por el promotor a través de las instrucciones impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, previsto en el RD 1627/1997.



- d) El deber de vigilancia del empresario principal corresponde al contratista.
- e) Los medios de coordinación son los establecidos en el RD 1627/1997, en la Disposición Adicional 14ª de la LPRL, así como todos los que puedan establecer las empresas concurrentes.

## LA ACCIÓN SINDICAL

El octavo Congreso Confederado de Comisiones Obreras, realizado en abril de 2004, situó como un tema prioritario de la intervención sindical la actuación frente a los procesos de descentralización y subcontratación partiendo de la base de su gran intensidad y extensión, así como de sus efectos sobre las relaciones laborales y el funcionamiento de las empresas, ya que producen una mayor flexibilidad de la mano de obra, desregularización, abaratamiento de los costes y transfieren responsabilidades empresariales y riesgos a otras empresas y trabajadores. Así mismo se situaron tres grandes objetivos: Poner de manifiesto las ineficacias de la descentralización productiva como modelo empresarial que transfiere costes, riesgos y responsabilidades; abordar los procesos de descentralización a través de la acción sindical múltiple y diversificada, abordando los derechos laborales; y adecuar nuestra organización sindical a las nuevas realidades productivas.

La aprobación del Real Decreto 171/2004, pero sobre todo su desarrollo en los sectores y empresas, es sin duda un instrumento para avanzar en la consecución de estos objetivos. Como hemos explicado anteriormente, el real decreto que desarrolla la coordinación en materia de prevención aborda un tema en concreto: la seguridad y salud en el trabajo, pero qué duda cabe que para conseguir la promoción de salud en el trabajo es imprescindible actuar sobre las condiciones de trabajo y su organización, pero igual de importante es para la acción sindical avanzar en el objetivo de adecuar nuestra organización a las realidades del mundo del trabajo.

Actualmente ya contamos con experiencias sindicales de intervención, pero todavía tenemos mucho camino por recorrer e historia por escribir. A continuación te presentamos algunas orientaciones que te pueden servir para elaborar un plan de trabajo en tu espacio de intervención.

## Conoce tu empresa y tu sindicato

El primer paso imprescindible para abordar la acción sindical es conocer la realidad de la empresa, ya sea desde la situación como empresa titular o como contratada o subcontratada.

Te invitamos, si todavía no lo has hecho, a hacer un mapa identificando la empresa titular y la línea de contratación y subcontratación.

Algunas de las informaciones que puedes recoger son:

- Nombre empresa, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución, número de trabajadores ocupados y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista empresarial. Recuerda que esta información está recogida como derecho de información de la representación legal de los trabajadores, tanto de las empresas titulares o principales como de las empresas contratadas (derechos de información reconocidos en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores).
- Y también nos interesa conocer la representación sindical de las empresas que concurren en el centro de trabajo, y, evidentemente, la presencia de CC.OO. Puede ser de mucha utilidad conocer si en las empresas de nuestro ámbito de actuación existen secciones sindicales de CC.OO., si existen delegados y delegadas de prevención y si existen Comités de Seguridad y Salud. Si no conoces esta información, la puedes conseguir hablando con los trabajadores del centro, y también puedes acudir a una sede del sindicato para que te faciliten dicha información.

El conocimiento de la realidad de la contratación y subcontratación en la empresa te ayudará a hacer un plan de trabajo para abordar la mejora de las condiciones de trabajo y salud en el conjunto de las empresas implicadas en la línea de contratación.

## Exige y ejerce tus derechos

Como hemos visto anteriormente, el RD 171/2004 incluye una serie de obligaciones empresariales y amplía derechos sindicales. Exigir y ejer-

cer los derechos sindicales es un elemento clave en nuestra acción sindical.

Recuerda que la norma refuerza y amplía los derechos de los delegados y delegadas de prevención del conjunto de las empresas y es importante resaltar el refuerzo de los derechos de participación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratadas, ya que se establece que los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal pueden dirigirse y coordinar su actividad preventiva bien con los delegados de prevención de las contratadas y subcontratadas y en su defecto con trabajadores de estas empresas, y con este nuevo derecho pueden ejercer una vigilancia y control eficaz de en qué condiciones trabajan las contratadas y subcontratadas. En las páginas de esta guía encontrarás una relación más amplia y concreta de los derechos sindicales reconocidos en la norma. Y en los Anexos encontrarás unas listas de control que te ayudarán a efectuar dicha comprobación. Dependiendo del resultado, podrás fijar tus prioridades de actuación.

## **Coordinar y sumar la fuerza sindical**

En cada empresa los delegados de prevención tienen un papel clave. El correcto desempeño de sus funciones y competencias es la mejor garantía de la efectividad de los derechos de los trabajadores. Y, como en todos los temas, la discusión y coordinación con la sección sindical son un elemento clave para conseguir una mayor eficacia sindical. Y en el tema que nos ocupa, existe un nuevo reto sindical: coordinarnos y sumar esfuerzos sindicales entre las empresas concurrentes. Y para conseguir este reto es imprescindible conocer y ponernos de acuerdo entre las estructuras sindicales de las empresas concurrentes, con el objetivo de realizar un plan de trabajo.

La coordinación sindical exige en cada caso plantearnos la coordinación entre las diferentes estructuras sindicales implicadas y no existe ninguna reglamentación para ello, sino que depende de la voluntad y el saber aprovechar oportunidades de las personas que formamos parte de las estructuras sindicales. El objetivo de esta coordinación es realizar un plan de trabajo que nos permita asegurar que la representación sindical podemos ejercer nuestros derechos y hacer propuestas, seguimiento y evaluación de los mecanismos de coordinación y de las acciones que puedan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y salud.

Y en este objetivo de tener un plan de trabajo existen dos elementos que son claves: el papel de los delegados y delegadas de prevención y la estructura sindical de la empresa titular/principal y el papel que puede jugar la constitución de un comité de seguridad y salud interempresas.

La realidad y situación de la representación sindical en las empresas principales y las contratas es frecuente que sea desigual; incluso en ocasiones nos encontraremos en situaciones en las que no exista representación sindical en las contratas. Y es por ello que es importante reflexionar sobre el papel que pueden desarrollar los delegados y delegadas de prevención de las empresas principales, ya que su actuación puede proyectar sus resultados no sólo sobre el colectivo que representan, sino también sobre los trabajadores y trabajadoras de otras empresas subsidiarias en las que no existen representantes sindicales.

Para los delegados y delegadas de prevención de las empresas principales es un deber solidario ineludible y a la vez una actuación en la que tienen interés directo. Con carácter inmediato, porque la política de externalización de una empresa determina y condiciona el futuro mismo de esa empresa. Y más a largo plazo, porque sigue siendo muy cierto aquello que reza en el preámbulo del convenio de constitución de la OIT: «La pobreza, allá donde exista, es una amenaza para la prosperidad de todos».

Para empezar, los delegados de prevención de la empresa principal están perfectamente capacitados para controlar que su empresa cumple todas y cada una de sus obligaciones de forma eficaz y no meramente formalista. Eso redundará de manera automática en una mejora de las condiciones de trabajo en las empresas auxiliares.

Por lo demás, pese a que no se les reconoce expresamente la facultad de intervenir directamente en amparo de los trabajadores de las empresas auxiliares y para promover la mejora de sus condiciones de trabajo, es indudable que en el ejercicio de las competencias que les son reconocidas, como son: *acompañar a la Inspección de Trabajo en la visitas y verificación que se realicen en los centros de trabajo en relación con la actividad desarrollada por los trabajadores de contratas y subcontratas, instar a las personas encargadas de la coordinación para que propongan la adopción de medidas para la prevención, así como el mencionado derecho a dirigirse a los delegados de prevención, las contratas y subcontratas y sus trabajadores*, pudiendo ejercer una gran presión (sobre su propio empresario, sobre los coordinadores de seguridad cuando existan, sobre las

empresas concurrentes e incluso sobre la Inspección de Trabajo), a resultados de la cual en muchos casos puede mejorar tanto la coordinación como la propia acción preventiva de cada una de las empresas concurrentes.

Imaginemos que el delegado de prevención de una empresa titular/principal detectara la posibilidad de implantar una mejora en la acción preventiva de una empresa concurrente. Podría comunicar fehacientemente esa posibilidad a su empresario, a su servicio de prevención, al personal que se encarga de la coordinación, al propio empresario afectado o a su servicio de prevención, incluso a la Inspección de Trabajo..., cualquiera de ellos no debería permanecer indiferente ante esa comunicación, por la responsabilidad que se les podría exigir en caso de producirse un siniestro que la adopción de la mejora hubiera podido evitar .

Señalábamos como un elemento clave la reflexión en torno a la constitución de comités interempresas. Recordar que la norma reconoce estos comités como un instrumento concreto de coordinación en materia de seguridad y salud, pero además existe un interés sindical de su constitución como un espacio de concreción de las políticas y actuaciones de prevención realizadas desde la participación. La constitución de comités es una reflexión que debe abordar desde los espacios de negociación colectiva sectorial, y paralelamente desde cada uno de los ámbitos de empresa y desde las empresas que concurren en un centro de trabajo.

En el apartado siguiente de negociación colectiva encontrarás algunos ejemplos de modelos de comités y sus funciones. Es necesario que en cada ámbito de coordinación se determine cómo constituirlos y sobre todo qué funciones (para qué) nos deben servir. Debemos señalar que debido a que estamos abordando derechos reconocidos recientemente en la norma, las experiencias sindicales son recientes y necesitaremos más experiencias y sus andadas para evaluarlas y aprender de ellas.

En todo caso, y en relación con los comités interempresas, algunas de las reflexiones que debemos abordar son las siguientes:

- Si el ámbito de constitución es entre el conjunto de las empresas concurrentes, o si se constituye un comité entre las intercontratas que participa en el comité de la principal.
- En todo caso, la constitución de comités debe contemplar sus funciones y competencias, recogiendo los derechos de información y parti-

cipación referentes a las políticas y acciones relacionadas con la prevención derivada de la existencia de contratación y subcontratación.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el Real Decreto 171/2004 se recoge en dos ocasiones de manera expresa la negociación colectiva como instrumento para desarrollar la coordinación en materia de seguridad y salud. En el artículo 11 se refiere al establecimiento de medidas de coordinación y en la Disposición Adicional Segunda se refiere a que los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en el real decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección aplicadas. Todo ello sin perjuicio de que las partes implicadas en cualquier proceso de negociación colectiva podemos incluir en el proceso todos aquellos temas que consideremos de interés para la aplicación y el desarrollo de las políticas de prevención ante la concurrencia de empresas en un centro de trabajo.

A través de la negociación colectiva de cualquier nivel, y en materia de seguridad y salud (convenios y pactos sectoriales y de empresa, del Comité de Seguridad y Salud, etc.), se puede modificar el régimen legal existente, bien poniendo límites a la libertad empresarial de subcontratar, bien incrementando la responsabilidad de la empresa principal, bien concediendo mayores derechos a los representantes de los trabajadores.

A través de esta herramienta se pueden conseguir nuestros objetivos y plasmar planes de trabajo. Actualmente ya se han conseguido mejoras importantes. A continuación te presentamos algunos ejemplos de buenas cláusulas sobre coordinación empresarial existentes en los convenios colectivos vigentes en España.

### ■ **Canarias. Convenio del Campo, s/ref. BOCAC 7/7/2000**

**Art. 59. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos.**— El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as que, no

siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por él.

■ **Ciudad Real. Elevación, depuración, captación, tratamiento y distribución de aguas. 1300025. BOP 09/10/2000**

**En estos dos convenios es importante la extensión de la responsabilidad empresarial. La obligación de vigilancia, que legalmente se contempla sólo del principal sobre la contratista, se extiende al titular del centro de trabajo e incluso al supuesto de trabajo derivado fuera del centro de trabajo, pero realizado con equipos o materias de la empresa que externaliza.**

**Art. 47. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos (subcontratas).**—El empresario será responsable de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores que no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o por equipos o materias suministradas por él.

■ **Baleares. Transporte de mercancías por carretera. 0700835. BOCAIB 14/9/2000**

**Art. 46. Subcontratas.**— Las empresas se comprometen a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas se comprometen a informar a la representación social, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a no utilizar subcontratas en trabajos de carácter permanente ni subcontratación de segundo grado.

**En esta disposición se conjugan las tres dimensiones de mejora que hemos señalado como susceptibles de alcanzarse a través de la negociación colectiva: por un lado, se aumenta la responsabilidad de control de la empresa que externaliza trabajos sobre sus empresas auxiliares; por otro, se mejoran los derechos de información de los representantes de los trabajadores; y, finalmente, se limita de manera importante la facultad empresarial de externalizar, prohibiendo la subcontratación en trabajos de carácter permanente y la subcontratación de segundo grado. Son logros espectaculares.**

■ **Girona. Limpieza de edificios y locales. 1700385. DOGC 02/01/2001**

**Art. 15. Seguridad e higiene.**— 1. Las empresas sujetas al presente convenio colectivo estarán obligadas a proporcionar a todos sus trabaja-

dores los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Las empresas gestionarán, con las entidades que contraten, que proporcionen a sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de seguridad y salud laborales.

2. Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza con empresas afectadas por este convenio estarán obligadas a adoptar en los locales donde se presta el servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario, etc.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se deba prestar el servicio y las empresas de limpieza deban realizarlos, se hará constar esta obligación, cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciban el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no lo hicieren, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de la limpieza, en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de seguridad e higiene. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal adscrito para dichos servicios deberá tener las mismas medidas de higiene y preventivas a que tengan derecho los sanitarios del centro, incluso disponer de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la normativa legal en cada caso.

**Regulación muy completa y muy eficaz para un sector en el que es habitual que los empresarios no sean titulares del lugar de trabajo.**



## ■ Acuerdo sobre seguridad en Repsol Puertollano. Septiembre 2003

**Este acuerdo regula la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas de manera muy completa ya que establece su composición, crédito horario para la representación sindical que forme parte de dicho comité, funciones y coordinación con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.**

5. Queda constituido el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas con la siguiente composición:

- Seis delegados de prevención pertenecientes a las empresas contratistas que estén presentes de forma continuada en el Complejo Industrial de Repsol Petróleo, tres por CC.OO. y tres por UGT.
- Seis representantes de las empresas contratistas citadas.

Los representantes sindicales dispondrán de un crédito horario extraordinario de 24 horas al mes y tendrán libre acceso a los centros de trabajo, previa comunicación a las empresas.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y mantendrá las reuniones extraordinarias que se soliciten por cualquiera de las partes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en las instalaciones donde realizan su trabajo las empresas auxiliares, cuando las circunstancias lo requieran y previa autorización de la empresa principal.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de los servicios de prevención de las empresas contratistas.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.
- Conocer de las acciones formativas, en materia de seguridad y salud, realizadas y previstas a los trabajadores de las empresas representadas.
- Recibir información de las actuaciones que realizan las empresas principales sobre coordinación, información y formación de empresas contra-

tistas sobre prevención, riesgos existentes, medidas de protección, normas y procedimientos de seguridad y plan de emergencia, así como las de vigilancia del cumplimiento por parte de dichas empresas auxiliares de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

– Asistir a las reuniones de coordinación que trimestralmente se celebran entre empresas principales y contratistas, para el seguimiento y control de:

- Estadísticas de accidentabilidad.
- Análisis de accidentes.
- Formación de contratistas.

#### ■ **XIV Convenio General de la Química. 2004, 2005 y 2006**

**Convenio sectorial que regula la constitución de comités de seguridad y salud intercontratas, ya sean de la misma o diferente actividad, señalando en qué condiciones, composición y quien realiza los nombramientos, así como la coordinación con el comité de seguridad y salud de la empresa principal.**

##### 5. Coordinación de actividades empresariales.

5.1. En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2. En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea

especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30% en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del art. 24 de la LPRL y su desarrollo reglamentario por el RD 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros, de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y los otros seis, por las federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los delegados de prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

5.3. En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

5.4. Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

■ **Resolución TRI/1128/2004, de 21 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa de Seguridad y Salud Laboral en la Construcción en Cataluña. DOGC 28.04.2004**

## **Anexo 2. Subcontratación**

Actualmente, en la mayoría de sectores de actividad incide un fenómeno con especial intensidad que tiene importantes repercusiones en el ámbito de la seguridad y salud laboral, se trata de la descentralización productiva.

La externalización o contratación externa de determinados servicios o la ejecución de una obra mediante la firma de contratos de naturaleza civil o mercantil para integrar la propia actividad productiva es una más de las técnicas de organización productiva actuales.

La flexibilidad organizativa y la libertad del empresario que reconoce el artículo 38 de la Constitución para estructurar su organización productiva debe contribuir a optimizar su gestión, pero nunca debe suponer déficit para los derechos de los trabajadores.

Es evidente que el mecanismo de la descentralización afecta a los trabajadores de las empresas implicadas, porque, desde el punto de la salud laboral, la concurrencia simultánea de varios empresarios en un mismo centro de trabajo plantea problemas que han motivado la regulación de la coordinación de actividades empresariales por parte de la normativa sobre seguridad en el trabajo. Además, la descentralización en la mayoría de los casos no se produce en un único grado, sino que se diversifica, produciéndose un encadenamiento de relaciones o contrataciones en cascada descendente.

Hoy ya no es posible considerar el fenómeno de la descentralización como una disfunción del sistema productivo, ya que en muchas ocasiones responde a necesidades de especialización, de conseguir mayores niveles de calidad y de rebajar precios en un mercado cada vez más competitivo internacionalizado. No obstante, también es cierto que en otros supone una estrategia para disminuir riesgos empresariales y responsabilidades y admite en el mercado a empresas desprovistas de cualquier tipo de organización y, por tanto, incapacitadas para ofrecer las mínimas condiciones de trabajo requeridas por la normativa o para garantizar cualquier medida preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se tiene que conseguir que bajo ningún concepto se produzca la contratación o subcontratación de la totalidad o parte de la eje-

cución con estas empresas no dotadas de estructura empresarial y que ejercen funciones de meros intermediarios en el mercado.

Se considera oportuno, para evitar un uso abusivo y no deseado de la descentralización, dotar con la mayor transparencia posible a las subcontrataciones que se puedan producir y envolverlas de las restricciones y garantías que sean necesarias para asegurar la inexistencia de fraudes en el sistema.

Por tanto, partiendo de la posibilidad de la existencia de la subcontratación, se definen unas cláusulas tipo, aptas para ser incluidas en los contratos mercantiles, y también para formar parte del contenido de un convenio colectivo, para que estos contratos se formalicen con las máximas garantías posibles en materia de seguridad y salud laboral y que el recurso a esta técnica productiva empresarial sea útil y, sobre todo, beneficioso para las partes contratantes implicadas y a sus trabajadores.

Se llega, en consecuencia, al siguiente acuerdo en el sí de la Mesa de Seguridad y Salud Laboral en la Construcción en Cataluña, para su cumplimiento en las obras de construcción y para potenciar la introducción de las mencionadas cláusulas en todo contrato formalizado en el sector.

Cláusulas específicas para incluir en los contratos de obra en el sector de la construcción.

Propuesta basada en las siguientes normas:

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 23 y 24).

El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

El Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la parte que afecta a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento de la ocupación y la mejora de su calidad (artículo 2 que modifica (el artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Supuestos de subcontratación y obligaciones que se derivan.

Una vez que el promotor y el contratista o el constructor hayan formalizado el contrato de realización de la obra, el contratista o constructor podrá concertar con terceros la realización parcial de este contrato. No obstante, la parte del contrato o prestación subcontratada tiene que ser claramente identificable.

Por tanto, será posible la subcontratación cuando se trate de tareas claramente identificadas y evitando la subcontratación en cadena que derive en la cesión de contrato y prestamismo laborales.

Si el contratista o constructor concierta con terceros la realización parcial del contrato, informará por escrito al promotor, indicando las partes que realizará el contratista y su motivación.

El contratista también informará por escrito al promotor de los contratos que su subcontratada haya realizado indicando la motivación.

El subcontratista con quien el contratista o constructor pretenda concertar la realización parcial del contrato deberá acreditar su solvencia económica y técnica y estar en posesión del DCE, para poder llevar a cabo la actividad o prestación subcontratada. También efectuará declaración de no estar encuadrado en ninguna de las prohibiciones que se prevén para contratar con la Administración Pública.

El contratista informará a los representantes legales de sus trabajadores sobre el nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal del subcontratista; el objeto y la duración de la subcontrata; el lugar de ejecución, la relación de trabajadores que serán empleados por la subcontrata, permanentemente actualizada, y sobre las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El contratista asumirá la total responsabilidad de la ejecución del contrato ante el promotor y del cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral por parte de su subcontrata y sucesivas.

Constituye condición indispensable para formalizar cualquier subcontrato que, previamente, el contratista obtenga de la subcontrata documentación justificativa de:

La evaluación de riesgos asociados a la actividad que debe realizar la subcontrata.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, a través de alguna de las modalidades previstas en el reglamento de los servicios de prevención de los medios materiales y humanos para llevar a cabo la actividad preventiva, de acuerdo con lo establecido en el plan de seguridad y salud y en relación a la parte subcontratada, o, en todo caso, si se está en fase de proyecto, de conformidad con las previsiones del estudio de seguridad y salud.

La formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores, información de los riesgos y medidas preventivas del lugar de trabajo o función de cada trabajador y cualificación adecuada a las tareas que se tienen que desarrollar, medidas a adoptar en materia de primeros auxilios, evacuación y emergencia, práctica de la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El nombramiento del delegado de prevención o delegados de prevención (en el supuesto de que la empresa no tenga representantes de los trabajadores, estos trabajadores, por mayoría, elegirán al trabajador que ejercerá las competencias de delegado de prevención en relación a la realización del contrato formalizado).

El contratista o constructor tendrá un interlocutor cualificado, nombrado por la subcontratista en el momento de formalizar el contrato, con quien establecerá las vías de vigilancia y control del cumplimiento de las medidas de prevención y protección establecidas y las de coordinación que exija el desarrollo de los trabajos, también le informará de la generación de nuevos riesgos a causa de las modificaciones en las condiciones del centro de trabajo. El delegado de prevención nombrado por los trabajadores de las subcontratas, si es necesario, colaborará con los representantes de las empresas y con los órganos preventivos específicos en la mejora de la acción preventiva y tendrá las competencias, facultades y garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El promotor o bien el contratista principal, en el supuesto de que éste asuma el compromiso de ejecutar la totalidad de la obra ante el promotor, recogerá en un archivo o registro toda la información sobre los contratos y subcontratos realizados, que permitirá conocer en todo momento las empresas y el personal que concurren en la obra. En este archivo o

registro constarán por separado: cada empresa contratante y contratada, el periodo del contrato, trabajo o tareas contratadas, personal que realizará las tareas (TC), así como la copia de la documentación justificativa en materia preventiva indicada anteriormente.

Este archivo o registro estará en la obra permanentemente a disposición de los representantes de las empresas que participen en la obra, representantes de los trabajadores, delegados de prevención, técnicos responsables en materia de prevención, coordinadores de seguridad y salud y autoridades competentes en materia laboral.

El promotor podrá realizar las inspecciones y los controles que estime necesarios para exigir el cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas por contratistas y subcontratistas.

Los incumplimientos serán denunciados ante las autoridades administrativas y judiciales competentes y podrán comportar las consecuencias legales de la cesión ilegal de trabajadores.

Las organizaciones firmantes de este documento se comprometen a la revisión de su contenido transcurridos dos años desde su firma.



## LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

BOE

LPRL

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

10/11/1995  
31/12/1998  
6/11/1999  
8/8/2000  
13/12/2003

ET

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

29/03/1995

RD 171/2004

Desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8-11-1995 (RCL 1995\3053), de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

31/1/2004

LISOS

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

8/8/2000

RSP

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, de modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.

31/01/1997

# ANEXO III

## LPRL

### **Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

**REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero,  
por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley  
31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención  
de Riesgos Laborales, en materia de  
coordinación de actividades empresariales.  
BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004**

Exposición de motivos

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

- Artículo 1. Objeto del real decreto
- Artículo 2. Definiciones
- Artículo 3. Objetivos de la coordinación

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

- Artículo 4. Deber de cooperación
- Artículo 5. Medios de coordinación de los empresarios concurrentes

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

- Artículo 6. Medidas que debe adoptar el empresario titular
- Artículo 7. Información del empresario titular
- Artículo 8. Instrucciones del empresario titular
- Artículo 9. Medidas que deben adoptar los empresarios concurrentes

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

- Artículo 10. Deber de vigilancia del empresario principal

CAPÍTULO V. Medios de coordinación

- Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación
- Artículo 12. Determinación de los medios de coordinación
- Artículo 13. Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas
- Artículo 14. Funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

CAPÍTULO VI. Derechos de los representantes de los trabajadores

- Artículo 15. Delegados de prevención
- Artículo 16. Comités de seguridad y salud

Disposición adicional primera. Aplicación del real decreto en las obras de construcción

Disposición adicional segunda. Negociación colectiva

Disposición adicional tercera. Documentación escrita

Disposición final primera. Habilitación competencial

Disposición final segunda. Entrada en vigor

## **Exposición de motivos**

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

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

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

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

En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

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

Por otro lado, la flexibilidad en la aplicación por las empresas, referida a que el desarrollo y precisión de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se lleva a cabo mediante la oferta de un abanico de posibilidades que permitirá en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, esa elección exigirá una real implicación en la coordinación de actividades empresariales que alejará un siempre bien censurado cumplimiento meramente formal.

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

En el capítulo I se aborda la definición de tres elementos, presentes en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tan esenciales como debatidos y, por ello, de obligada

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

El capítulo II se dedica al desarrollo del apartado 1 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose, en primer lugar, el deber de cooperar, que implica para las empresas concurrentes informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas. Tal información será tenida en cuenta por los empresarios concurrentes al cumplir lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A esto se une la transmisión de tales informaciones, pues el deber de cooperar se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V, precisando que para ello se tendrán en cuenta junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

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

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

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

El capítulo V de la norma, aplicable a las diversas situaciones en que puede darse la concurrencia, está dedicado a los medios de coordinación. Comienza con una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos... Debe resaltarse que lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales, y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

A continuación se regula la determinación de los medios de coordinación, respecto de la que se reconoce la iniciativa para su establecimiento del empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él o, en su defecto, del empresario principal. Concluye este capítulo dedicando especial atención a la designación de una o más



personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

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

Concluye el real decreto con una disposición adicional relativa a su aplicación en las obras de construcción. Si bien las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación sin alterar las obligaciones actualmente vigentes (estudio de seguridad y salud en el trabajo durante la fase de proyecto elaborado a instancias del promotor, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la realización de la obra, plan de seguridad y salud realizado por el contratista...), esa normativa específica resultará enriquecida por lo establecido en este real decreto a través de la información preventiva que deben intercambiarse los empresarios concurrentes en la obra y mediante la clarificación de las medidas que deben adoptar los diferentes sujetos intervinientes en las obras.

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

Este real decreto se dicta de conformidad con el artículo 24.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empre-

sariales más representativas y oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de enero de 2004, de acuerdo con el Consejo de Estado, Modificado por CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 171/2004 **dispongo:**

## **CAPÍTULO I**

Disposiciones generales

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

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la coordinación de actividades empresariales.

Las disposiciones establecidas en este real decreto tienen el carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales.

### **Artículo 2. Definiciones**

A los efectos de lo establecido en este real decreto, se entenderá por:  
Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.  
Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

### **Artículo 3. Objetivos de la coordinación**

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

La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviem-

bre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

## **CAPÍTULO II**

*Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo*

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

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, 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 concurrencia de actividades.

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

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

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

3. Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.
4. La información a que se refiere el apartado 2 deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

1. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V de este real decreto.
2. Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el cen-

tro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

### **CAPÍTULO III**

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular

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

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

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

1. El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.
2. La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.
3. La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

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

1. Recibida la información a que se refiere el artículo 4.2, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

2. Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.
3. Las instrucciones habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
4. Las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.

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

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

## **CAPÍTULO IV**

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal

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

1. El empresario principal, además de cumplir las medidas establecidas en los capítulos II y III de este real decreto, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.
2. Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.

Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas 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.

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

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

## **CAPÍTULO V**

### Medios de coordinación

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

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

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

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

1. Recibida la información a que se refieren los capítulos II a IV de este real decreto, y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordi-



nación que consideren necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

2. 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.
3. Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.
4. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

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

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

- c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
  - d) Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.
2. Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.
3. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

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

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

designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

- e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.
- f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

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

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

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

- 1. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:
  - a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

- b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
  - c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.
2. Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:
- a) Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
  - b) Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
  - c) Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
  - d) Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.
3. La persona o las personas encargadas de la coordinación deberán estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
4. La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio.

## **CAPÍTULO VI**

### Derechos de los representantes de los trabajadores

#### **Artículo 15. Delegados de prevención**

1. Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención o, en su defecto, los repre-

sentantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1.º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados, en los términos del artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.
3. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo estarán facultados, en los términos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, para:
  - a) Acompañar a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
  - b) Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
  - c) Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.

- d) Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

### **Artículo 16. Comités de seguridad y salud**

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

### **Disposición adicional primera. Aplicación del real decreto en las obras de construcción**

Las obras incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, se regirán por lo establecido en el citado real decreto. A los efectos de lo establecido en este real decreto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La información del artículo 7 se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.
- b) Las instrucciones del artículo 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.
- c) Las medidas establecidas en el capítulo IV para el empresario principal corresponden al contratista definido en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.
- d) Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de

8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra.

### **Disposición adicional segunda. Negociación colectiva**

De conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este real decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

### **Disposición adicional tercera. Documentación escrita**

Cualquier información o documentación derivada de lo establecido en este real decreto que se formalice por escrito formará parte de la documentación a que se refiere el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Disposición final primera. Habilitación competencial**

Este real decreto constituye legislación laboral, y se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>ª</sup> de la Constitución. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas constituye normativa básica al amparo del artículo 149.1.18.<sup>ª</sup> de la Constitución.

### **Disposición final segunda. Entrada en vigor**

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, a 30 de enero de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales  
**EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO**

## Corrección de errores del Real Decreto 171/2004

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE núm. 60, 10 marzo 2004

Advertidos errores en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 27, de 31 de enero de 2004, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

- En la página 4160, Preámbulo, segunda columna, en el párrafo que empieza con la cláusula «Con objeto de establecer (...)», última línea, donde dice: «y una disposición final», debe decir: «y dos disposiciones finales».
- En la página 4161, segunda columna, fórmula promulgatoria, debe figurar la redacción «(...) de acuerdo con el Consejo de Estado».



## RD 39/1997

### ANEXO I

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según RD 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según RD 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como RD 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del RD 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

## **REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

### **Artículo 42. Responsabilidad empresarial**

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.
2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal. En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

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

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas, se sujetará

al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

## **Estatuto de los Trabajadores**

### **Artículo 42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios**

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo. No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

## Ley General Tributaria (Ley 58/2004)

### Artículo 43. Responsables subsidiarios

1. Serán responsables subsidiarios de la deuda tributaria las siguientes personas o entidades:
  - a) Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 1 del artículo 42 de esta ley, los administradores de hecho o de derecho de las personas jurídicas que, habiendo éstas cometido infracciones tributarias, no hubiesen realizado los actos necesarios que sean de su incumbencia para el cumplimiento de las obligaciones y deberes tributarios, hubiesen consentido el incumplimiento por quienes de ellos dependan o hubiesen adoptado acuerdos que posibilitem las infracciones. Su responsabilidad también se extenderá a las sanciones.
  - b) Los administradores de hecho o de derecho de aquellas personas jurídicas que hayan cesado en sus actividades, por las obligaciones tributarias devengadas de éstas que se encuentren pendientes en el momento del cese, siempre que no hubieran hecho lo necesario para su pago o hubieran adoptado acuerdos o tomado medidas causantes del impago.
  - c) Los integrantes de la administración concursal y los liquidadores de sociedades y entidades en general que no hubiesen realizado las gestiones necesarias para el íntegro cumplimiento de las obligaciones tributarias devengadas con anterioridad a dichas situaciones e imputables a los respectivos obligados tributarios. De las obligaciones tributarias y sanciones posteriores a dichas situaciones responderán como administradores cuando tengan atribuidas funciones de administración.
  - d) Los adquirentes de bienes afectos por ley al pago de la deuda tributaria, en los términos del artículo 79 de esta ley.
  - e) Los agentes y comisionistas de aduanas, cuando actúen en nombre y por cuenta de sus comitentes.
  - f) Las personas o entidades que contraten o subcontraten la ejecución de obras o la prestación de servicios correspondientes a su actividad económica principal, por las obligaciones tributarias relativas a tributos que deban repercutirse o cantidades que deban retenerse a trabajadores, profesionales u otros empresarios, en la parte que corresponda a las obras o servicios objeto de la contratación o subcontratación.

La responsabilidad prevista en el párrafo anterior no será exigible cuando el contratista o subcontratista haya aportado al pagador un certificado específico de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias emitido a estos efectos por la Administración tributaria durante los 12 meses anteriores al pago de cada factura correspondiente a la contratación o subcontratación.

La responsabilidad quedará limitada al importe de los pagos que se realicen sin haber aportado el contratista o subcontratista al pagador el certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias, o habiendo transcurrido el período de doce meses desde el anterior certificado sin haber sido renovado.

La Administración tributaria emitirá el certificado a que se refiere este párrafo f), o lo denegará, en el plazo de tres días desde su solicitud por el contratista o subcontratista, debiendo facilitar las copias del certificado que le sean solicitadas.

La solicitud del certificado podrá realizarse por el contratista o subcontratista con ocasión de la presentación de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o del Impuesto sobre Sociedades a que esté obligado. En este caso, la Administración tributaria emitirá el certificado o lo denegará con arreglo al procedimiento y en los plazos que se determinen reglamentariamente.

2. Las leyes podrán establecer otros supuestos de responsabilidad subsidiaria distintos de los previstos en el apartado anterior.
3. El procedimiento para declarar y exigir la responsabilidad subsidiaria se regirá por lo dispuesto en el artículo 176 de esta ley.

# ANEXO II

## CUADRO RESUMEN OBLIGACIONES Y DERECHOS SINDICALES EN MATERIA DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL

### MISMO CENTRO DE TRABAJO

<b>Empresas</b>	<b>Obligaciones comunes a las concurrentes</b>	<b>Derechos trabajadores</b>	<b>Derechos DP</b>
<p>A = Contratista subcontratista                      TC = Titular concurrente                      P = Principal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informarse para coordinarse (darse la información necesaria para coordinarse).</li> <li>- Tener en cuenta la información recibida en sus evaluaciones de riesgo y en su planificación de la actividad preventiva.</li> <li>- Establecer medios de coordinación</li> <li>- Informar a sus trabajadores de la información recibida.</li> <li>- Informar a sus trabajadores de los medios de coordinación establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser informados por el empresario sobre los riesgos de la concurrencia que afectan a su puesto de trabajo.</li> <li>- Ser informados por el empresario de los medios de coordinación adoptados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A recibir información cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio.</li> <li>- Recibir toda la información sobre los riesgos de la concurrencia.</li> <li>- Acceder a las informaciones escritas que se hayan intercambiado los empresarios.</li> <li>- Recibir toda la información sobre los medios de coordinación adoptados.</li> </ul>
<p><b>Empresas</b></p> <p>A = Contratista subcontratista</p>	<p><b>Obligaciones específicas adicionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener en cuenta la información recibida del empresario titular.</li> <li>- Comunicar la información recibida del empresario titular.</li> <li>- Seguir las instrucciones del empresario titular concurrente.</li> <li>- Acreditar la realización de la evaluación de riesgos y de la planificación de la prevención a la empresa principal.</li> <li>- Acreditar formación e información de sus trabajadores a la empresa principal.</li> </ul>	<p><b>Derechos trabajadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser informados de la información y en su caso de las instrucciones impartidas por la principal.</li> <li>- Si se ha designado una persona para las actividades de coordinación, conocer su identidad.</li> </ul>	<p><b>Derechos DP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibir toda la información y las instrucciones que procedan del empresario titular.</li> <li>- Acceder a las informaciones escritas que se hayan intercambiado los empresarios, en concreto la específica sobre los extremos que la empresa contratista tiene que acreditar a la principal.</li> </ul>
<p>T = Titular no concurrente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar de los riesgos inherentes del centro de trabajo.</li> </ul>		

<p>P = Principal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de sus contratistas y subcontratistas. Responsabilidad solidaria.</li> <li>- Solicitar información escrita previa al inicio de las actividades sobre cumplimiento de las obligaciones existentes en materia de evaluación de riesgos, planificación de la prevención, formación e información de los trabajadores de las contratistas.</li> <li>- Comprobar que sus contratistas han establecido los correspondientes medios de coordinación entre sí.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo.</li> <li>- Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.</li> <li>- Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención, o en su defecto a los trabajadores, de las demás empresas concurrentes.</li> <li>- Realizar propuestas al empresario y al Comité de Salud y Seguridad sobre las medidas para la coordinación.</li> <li>- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.</li> </ul>
<b>CENTROS DE TRABAJO DISTINTOS</b>			
<b>Empresas</b>	<b>Relación</b>	<b>Obligaciones de la suministradora</b>	<b>Obligaciones de la contratista</b>
S = Suministradora	La suministradora proporciona maquinaria, o equipos o productos o materias primas.	Seguridad intrínseca e informaciones de uso.	Trasladar esa información a sus trabajadores y a sus delegados de prevención.

<p>TC = Titular concurrente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar sobre los riesgos del centro de trabajo y de todas las actividades que se desarrollan en él.</li> <li>- Dar instrucciones a los empresarios concurrentes para la prevención de dichos riesgos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo.</li> <li>- Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.</li> <li>- Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención, o en su defecto a los trabajadores, de las demás empresas concurrentes.</li> <li>- Realizar propuestas al empresario y al Comité de Salud y Seguridad sobre las medidas para la coordinación.</li> <li>- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.</li> <li>- Acceder a las informaciones escritas que se hayan intercambiado los empresarios, en concreto la específica sobre los extremos que la empresa contratista tiene que acreditar a la principal.</li> </ul>
---------------------------------	---	--	--

A = Empresa contratista o subcontratista  
T = Empresa titular no concurrente  
TC = Empresa titular concurrente  
P = Empresa principal  
S = Empresa suministradora



# ANEXO I

## LISTAS DE CONTROL SINDICAL

### PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE EMPRESAS CONCURRENTES SIMPLES

#### Si trabajas en una empresa concurrente y la titular del centro de trabajo no es concurrente

1. ¿Tu empresa te informa por escrito de la identidad del empresario que contrata las obras o servicios que realiza? Art. 15.1 RD 171/2004
2. ¿Las empresas concurrentes se informan recíprocamente sobre los riesgos de las actividades que desarrollan? Art. 4.2 RD 171/2004
3. ¿Tu empresa recibe información sobre los riesgos del centro de trabajo del empresario titular? Art. 7.1 RD 171/2004
4. ¿La información es suficiente y se da antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio en los riesgos? Art. 4.2 y 7.2 RD 171/2004
5. En caso de que los riesgos que existen en el centro en el que se produce concurrencia sean graves o muy graves, ¿se facilita la información por escrito? Art. 4.2 y 7.3 RD 171/2004)
6. ¿Tu empresa te comunica las informaciones que recibe de los demás empresarios concurrentes y del empresario titular? Art. 36.2.b LPRL
7. ¿Tu empresa te informa de los riesgos de la concurrencia? art. 4.5 RD 171/2004
8. El empresario informa directamente a los trabajadores de los riesgos de la concurrencia que afectan a su puesto de trabajo? art. 4.5 RD 171/2004
9. ¿Se tienen en cuenta los riesgos de la concurrencia en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva? Art. 4.4 y 9.4RD 71/2004
10. ¿Tu empresa te informa de los medios de coordinación adoptados? Art. 12.3, RD 171/2004
11. ¿Tu empresa informa a cada trabajador de los medios de coordinación adoptados que repercuten en su puesto de trabajo? Art. 12.3, RD 171/2004
12. Estos medios de coordinación, ¿son adecuados y pertinentes? En el caso de designarse una o más personas para la coordinación de las actividades preventivas, ¿cuenta con la preparación, experiencia y formación adecuadas? Art. 12.2 y t. 5.2 RD 171/2004
13. La persona o personas designadas para la coordinación, ¿son conocidas por los trabajadores para permitir su identificación? Art. 13 y 14 RD 171/2004  
Art. 12.3 RD 171/2004

14. ¿Se comunican entre las diferentes empresas los accidentes de trabajo y las situaciones de emergencia que se han producido?
15. ¿Realizáis reuniones conjuntas los comités de seguridad y salud, o los delegados de prevención, de las empresas concurrentes?

Arts. 4.2 y 4.3 RD  
171/2004

Art. 15.3.d RD 171/2004

### **...además, si el titular es concurrente**

16. ¿Tu empresario te comunica las instrucciones recibidas de la empresa titular?
17. ¿Comunica estas instrucciones a cada trabajador por lo que puedan afectar a su puesto de trabajo?

Art. 4.3 y 9.3 RD  
171/2004

Art. 9.3 RD 171/2004

### **...además, si estás realizando actividad propia de la principal en su centro**

1. ¿Tu empresa ha acreditado a la principal por escrito la realización de la evaluación de riesgos y de la planificación de su actividad preventiva?
2. ¿Tu empresa ha acreditado por escrito a la principal que ha cumplido sus obligaciones en materia de formación e información de los trabajadores que vayan a prestar servicios en el centro de trabajo de la principal?

Art. 10.2 RD 171/2004

Art. 10.2 RD 171/2004

## **PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE EMPRESAS TITULARES Y PRINCIPALES**

Si tu empresa es titular del centro de trabajo y además trabaja en él (es concurrente).

1. ¿Tu empresa te informa de los contratos de obra o servicio que realiza?
2. ¿Informa a los empresarios concurrentes de los riesgos propios, de los del centro de trabajo y de las medidas de prevención y emergencia?
3. ¿La información es suficiente y se da antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio en los riesgos?
4. En caso de que los riesgos sean graves o muy graves, ¿se facilita la información por escrito?
5. ¿Tu empresa recibe la información de las empresas concurrentes sobre los riesgos de éstas?
6. En base a esta información, ¿da las instrucciones necesarias a los

Art. 15.1 RD 171/2004

Art. 7.1 RD 171/2004

Art. 7.2 RD 171/2004

Art. 7.3 RD 171/2004

Art. 4.2 y 8.1 RD  
171/2004

- empresarios concurrentes sobre las medidas preventivas en función de los riesgos?
7. ¿Las instrucciones son suficientes, adecuadas y se da antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio en los riesgos?
8. En caso de que los riesgos sean graves o muy graves, ¿se facilitan las instrucciones por escrito?
9. ¿Tu empresa asume la iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación necesarios, antes del inicio de las actividades?
10. ¿Tu empresa te informa de los medios de coordinación adoptados?
11. ¿Tu empresa informa a cada trabajador de los medios de coordinación adoptados que repercuten en su puesto de trabajo?
12. Estos medios de coordinación, ¿son adecuados y pertinentes?
13. En el caso de designarse una o más personas para la coordinación de las actividades preventivas, ¿cuenta con la preparación, experiencia y formación adecuadas?
14. La persona o personas designadas para la coordinación, ¿son conocidas por los trabajadores para permitir su identificación?
15. ¿El empresario te consulta sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas?
16. ¿Acompañas a los inspectores de Trabajo en las visitas que realizan con motivo de la coordinación de actividades empresariales?
17. ¿Visitas el centro de trabajo y te comunicas con los delegados o trabajadores de las otras empresas?
18. ¿Realizáis reuniones conjuntas los comités de seguridad y salud, o los delegados de prevención, de las empresas concurrentes?
19. ¿Realizas propuestas para que el empresario adopte medidas preventivas para la coordinación?

Art. 8.1 RD 171/2004

Art. 7.2 RD 171/2004

Art. 8.4 RD 171/2004

Art. 12.1, RD 171/2004

Art. 12.3, RD 171/2004

Art. 12.3, RD 171/2004

Art. 12.2 y t. 5.2 RD 171/2004

Art. 13 y 14 RD 171/2004

Art. 12.3 RD 171/2004

Art. 15.2 RD 171/2004

Art. 15.3.a RD 171/2004

Art. 15.3.b RD 171/2004

Art. 15.3.d RD 171/2004

Art. 15.3.c RD 171/2004

### **...además, si tu empresa es principal**

1. ¿Realiza el empresario una vigilancia del cumplimiento de la normativa por parte de las empresas contratistas o subcontratistas?
2. ¿Se asegura de que las empresas contratistas o subcontratistas han realizado las evaluaciones de riesgo y la planificación de la actividad preventiva y de que han facilitado a sus trabajadores la información y formación adecuadas?
3. ¿Comprueba que las empresas concurrentes han establecido los medios de coordinación necesarios?

Art. 10.1 RD 171/2004

Art. 10.2 RD 171/2004

Art. 10.3 RD 171/2004

## **LISTA DE CONTROL DE ACCIÓN SINDICAL**

1. Conoces todos los delegados/as de prevención de todas las empresas que concurren en tu centro.
2. Intentas establecer una relación con los trabajadores de empresas concurrentes que no tienen delegados/as de prevención.
3. Utilizas los instrumentos de control y presión a tu alcance para que las condiciones de trabajo de cualquier empresa concurrente sean las mejores posibles.
4. Ejerces una vigilancia especial para corregir de inmediato posibles riesgos de la concurrencia no detectados o no bien resueltos.

## ANEXO IV

### Acuerdo sobre seguridad en Repsol Puertollano

#### Un logro sin precedentes

El trágico accidente del pasado 14 de agosto en la refinería que Repsol-YPF tiene en Puertollano produjo, además de pérdidas irreparables de vidas humanas, una gran desconfianza por parte de los trabajadores de las contratas hacia el movimiento sindical organizado, tanto hacia CC.OO. como hacia UGT. Esta desconfianza afloró con toda crudeza a raíz de los incidentes del 18 de agosto y se concretó en una autorganización de los trabajadores de las contratas en torno a una plataforma reivindicativa sobre temas de seguridad y en la convocatoria de una huelga ilegal, al margen de los sindicatos.

A partir de este momento, la Federación Minerometalúrgica se puso al frente del conflicto e inició un proceso de reuniones con los delegados de CC.OO. en las empresas contratistas, para conocer la realidad de lo que estaba sucediendo entre los trabajadores de las contratas. Las conclusiones que se extrajeron de estas reuniones se resumen en dos: persiste la desconfianza en los sindicatos y hay serios problemas de seguridad y salud para los trabajadores de las contratas en el complejo industrial de Puertollano.

Puestas así las cosas, el trabajo se encamina en dos direcciones: por un lado en realizar asambleas permanentes con nuestros delegados en coordinación con FITEQA y con el territorio, y en hacer intervenir a la Administración autonómica para que mediara en el conflicto.

Estas iniciativas se concretaron en una convocatoria por parte de la Consejería de Industria y Trabajo de Castilla-La Mancha, el día 22 de agosto, a todas las partes implicadas: CC.OO. y UGT, empresas contratistas, Repsol-YPF y una representación de la Plataforma de Trabajadores. La reunión se convirtió en una Mesa para el Diálogo, donde se acordó constituir un grupo de trabajo para tratar, única y exclusivamente, los temas de seguridad planteados por el colectivo de trabajadores y las propuestas que el Sindicato Minerometalúrgico y MCA-UGT de Ciudad Real habían planteado en su plataforma reivindicativa del pasado mes de junio. Este grupo de trabajo quedó formado por el Sindicato

Minerometalúrgico de CC.OO. y MCA-UGT de Ciudad Real, Repsol-YPF, ADEMI y FEPU (patronal de Puertollano) y en el plazo de quince días se comprometió a presentar los acuerdos que hubiese alcanzado a la Mesa de Diálogo. En el grupo de trabajo se alcanzó un magnífico acuerdo sobre los temas de seguridad, que hay que valorar de manera totalmente satisfactoria, ya que plantea temas concretos que van a mejorar la seguridad e integridad de los trabajadores de las contratas en Repsol-Puertollano: **incremento de detectores (personales, fijos y portátiles), mayor dotación del parque de camiones y cañones antiincendios y sustitución de los más antiguos, mejor formación de los trabajadores de las contratas, equipamiento homologado, etc.**, cuestiones todas ellas que se recogen en el acta de acuerdo del grupo de trabajo.

Pero el logro más importante de este acuerdo fue, sin lugar a dudas, la creación del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en el Complejo Industrial de Repsol-YPF en Puertollano, cuya función principal será la de conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales en las instalaciones donde realizan su trabajo las empresas auxiliares e intervenir cuando se detecte cualquier riesgo para la seguridad de los trabajadores. No existe precedente alguno de un comité de estas características en un complejo industrial, polo petroquímico, central nuclear o gran industria, lo cual, además de mejorar la ley vigente sobre seguridad y salud laboral, nos conduce a extender y generalizar este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas allí donde se den situaciones similares de subcontratación.

Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas ha de ser la piedra angular sobre la que descansa la prevención de riesgos laborales para los trabajadores de las contratas en el Complejo Industrial de Repsol-YPF en Puertollano, y en coordinación con los delegados de prevención de Repsol y las empresas contratistas, trabajar para que nunca más nos tengamos que lamentar de un siniestro como el ocurrido el pasado 14 de agosto.



**Federación  
Minerometalúrgica  
de Comisiones  
Obreras**

### **Por la representación de Repsol Petróleo:**

Luis Botas Díaz  
Segundo Gómez García  
Salvador Saura Luján  
Fernando Torres Estébanez

### **Por la representación de CC.OO.**

Antonio Camacho Alcalde (FM)  
Antonio Cervantes Jiménez (FM)  
Javier Villar (FM)  
Agustín Pérez del Castillo (FM)

### **Por la representación de UGT**

Sebastián Correas Barrilero (MCA)  
Pedro Juárez Vozmediano (MCA)  
Dionisia Muñoz (MCA)  
Saturnino Mora Bertolo (MCA)

### **Por la representación de las empresas contratistas**

Ramón Díaz (FEPU)  
Juan García Laguna (FEPU)  
Luis Fernández Lozano (ADEMI)  
Jesús Rosillo González (ADEMI)

**EN PUERTOLLANO, A 10 DE SEPTIEMBRE DE 2003, se reúnen representantes de las organizaciones que al margen se indican, y dando cumplimiento al punto nº 2 de los Acuerdos alcanzados ante la Consejería de Industria y Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el pasado 22 de agosto de 2003, llegan a los siguientes acuerdos:**

1. En relación con la petición de crear Unidades de Quemados y de Intoxicados, se dará traslado a los organismos competentes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Repsol Petróleo tiene acordado con sus representantes sindicales que en las comisiones de investigación de accidentes participen 3 delegados de prevención. Por parte de la representación sindical se solicitó la presencia de la totalidad de los delegados de prevención del centro y la incorporación de dos expertos en seguridad que asesoran en las conclusiones y redacción del informe final, lo cual fue aceptado por la dirección de la empresa.

3. Como consecuencia del análisis realizado respecto de la dotación de detectores continuos, se aprueban las siguientes medidas:

- Disponer de 10 detectores fijos adicionales en almacén para sustitución de equipos averiados o ampliación de las necesidades.
- Comprar 20 analizadores portátiles y alquilar los equipos adicionales que sean necesarios durante la Parada. Adicionalmente, Repsol Petróleo exigirá en los Pliegos de Condiciones de Contratación que los contratistas dispongan de sus propios analizadores para medición en continuo en los trabajos en caliente, cuando así se requiera en el Permiso de Trabajo.

Las empresas contratistas dispondrán de un plazo de 4 meses para provisionarse de ellos.

- Alquilar 15 detectores portátiles multipunto para la Parada adicionales a los que se disponen.
- Repsol Petróleo incluirá en los Pliegos de Condiciones de Contratación un apartado por el que las empresas contratistas debe-



rán equipar con detectores personales de H<sub>2</sub>S a su personal cuando deban visitar o realizar trabajos en las áreas de Aminas/Azufre/Aguas Ácidas. Las empresas dispondrán de un plazo de 6 meses para su adquisición.

4. Analizados los cuadros comparativos con otras refinerías del Grupo Repsol y con otras refinerías y empresas químicas internacionales, así como el informe Williams sobre la extinción del incendio, se concluye que Repsol está adecuadamente dotado de personal capacitado para casos de emergencia.

Repsol dispone de personal técnico formado en Seguridad Industrial, en Prevención de Riesgos Laborales y en la lucha contra incendios de acuerdo con la legislación vigente.

El personal perteneciente a la plantilla de Seguridad realiza cursos teórico-prácticos de 21 horas de duración en las instalaciones de SEGANOSA, que es un centro altamente especializado en formación contra incendios en la industria petroquímica.

El personal del equipo permanente contra incendios realiza formación teórico-práctica de 15 horas anuales; de las cuales, un tercio se realiza en TEPESA, compañía especializada similar a SEGANOSA.

El personal no perteneciente al equipo permanente realiza cada tres años un curso teórico-práctico de 5 horas de duración, conjuntamente con Emergencias Ciudad Real.

5. El contratista deberá proveer el equipamiento personal necesario a cada trabajador, quien deberá firmar su recepción y recibirá una copia de dicho documento. Todo el material deberá ser homologado y Repsol Petróleo auditará su cumplimiento.

Los contratistas deberán suministrar todo el equipamiento necesario para realizar los trabajos, según los riesgos analizados. Se dará un plazo para su acopio y Repsol Petróleo auditará su cumplimiento.

6. Queda constituido el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas con la siguiente composición:

- Seis delegados de prevención pertenecientes a las empresas contratistas que estén presentes de forma continuada en el Complejo Industrial de Repsol Petróleo, tres por CC.OO. y tres por UGT.

- Seis representantes de las empresas contratistas citadas. Los representantes sindicales dispondrán de un crédito horario extraordinario de 24 horas al mes y tendrán libre acceso a los centros de trabajo, previa comunicación a las empresas.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y mantendrá las reuniones extraordinarias que se soliciten por cualquiera de las partes. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en las instalaciones donde realizan su trabajo las empresas auxiliares, cuando las circunstancias lo requieran y previa autorización de la empresa principal.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de los servicios de prevención de las empresas contratistas.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.
- Conocer de las acciones formativas, en materia de Seguridad y Salud, realizadas y previstas a los trabajadores de las empresas representadas.
- Recibir información de las actuaciones que realizan las empresas principales sobre coordinación, información y formación de empresas contratistas sobre prevención, riesgos existentes, medidas de protección, normas y procedimientos de seguridad y plan de emergencia; así como las de vigilancia del cumplimiento por parte de dichas empresas auxiliares de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asistir a las reuniones de coordinación que trimestralmente se celebran entre empresas principales y contratistas, para el seguimiento y control de:

- Estadísticas de Accidentabilidad.
- Análisis de Accidentes.
- Formación de Contratistas.

7. Repsol pone en funcionamiento un sistema de tarjetas de identificación personal que certifique los cursos de formación en seguridad recibidos por los trabajadores de las empresas contratistas, que será condición necesaria para trabajar en aquellas áreas del complejo que lo requieran. Repsol auditará periódicamente la formación recibida por los trabajadores de las contratistas.

Se establecerán los plazos de validez de los cursos y Repsol Petróleo controlará los cursos impartidos por las empresas a sus trabajadores.

8. Repsol ha informado de todos los recursos humanos y materiales existentes en el Complejo Industrial de Puertollano. Igualmente se revisa el plan de inversiones en seguridad tal como se indica:

2003 Sustitución vehículo pesado nº 1 y 2.

2004 Sustitución vehículo pesado nº 3.

2005 Sustitución vehículo pesado nº 4.

Adquisición inmediata de 7 cañones de 2.000 gpm.

El crecimiento de la red contra incendios está asociado a los siguientes proyectos:

- Proyecto P 42 «MHC»: Nuevo centro de bombeo Sur.
- Proyecto P 43 «Nuevos tanques de crudo y gasóleo»: Redimensionamiento y nuevos ramales de 20” y 14” con tomas para equipos móviles de gran capacidad.
- Proyecto P 44 «CORES»: Nuevo colector de 24” entre tanques de aporte de agua y sistema de distribución.. Nuevos ramales de 20” en zona norte de cubetos de tanques y bocas de gran capacidad para equipos móviles.

9. Repsol expone sus planes y dotaciones para el mantenimiento preventivo de equipos estáticos, dinámicos, eléctricos e instrumentación, que garantiza el funcionamiento y disponibilidad de las instalaciones. El presupuesto estimado por este concepto es del orden de unos 3.000 MM de ptas al año.

Se atenderán a través de los operadores jefe las observaciones que sobre aspectos relacionados con el mantenimiento preventivo sean recogidas por los encargados de las empresas contratistas en la ejecución de los trabajos que tienen asignados.

10. Repsol Petróleo informó a los miembros del grupo de trabajo sobre el coste anual del mantenimiento, que es de 7.000 millones de pesetas, y se mostraron gráficos comparativos de plantillas equivalentes y disponibilidad, en las que se comprueba que el esfuerzo en mantenimiento es superior a la media del sector y a las empresas líderes, tanto en gasto como en plantilla (fuente Estudio Solomon).

Actualmente las mejores compañías del mundo tienen un espaciado mínimo de 4 años entre paradas generales en refinerías y 5 años en plantas de etileno.

El espaciado viene condicionado por la Legislación vigente (Reglamentos de aparatos a presión relativos a recipientes, líneas, válvulas de seguridad; (reglamentos eléctricos, instrumentación), recomendaciones de fabricantes y licenciarios, datos históricos de seguimiento de equipos, así como buen mantenimiento preventivo y disponibilidad de las plantas.

11. Repsol Petróleo auditará el cumplimiento, por parte de las empresas contratistas, de la normativa en Seguridad y Salud laboral. Se adjunta anexo con las medidas ya adoptadas al respecto.

12. En lo referente a los Servicios Médicos de Repsol Petróleo, se adquiere el compromiso de estudiar posibles áreas de mejora en la dotación de equipamiento para emergencias y se reubican las ambulancias para una mayor agilidad en el servicio.

**EN TOLEDO, A 11 DE SEPTIEMBRE DE 2003, se reúnen, en la Sala de Juntas de la Consejería de Industria y Trabajo, bajo la presidencia de la Directora General de Trabajo, la representación de las organizaciones que componen la Mesa para el Diálogo, según consta en el acta de 22 de agosto de 2003, y, previas las conversaciones habidas, han acordado:**

Primero. Valorar positivamente, y de manera unánime, las conclusiones alcanzadas por el Grupo de Trabajo en su última reunión de 10 de septiembre de 2003, y que se adjunta al presente documento como anexo.

Segundo. La Mesa para el Diálogo considera que con el acuerdo alcanzado por el Grupo de Trabajo, se cumplen los compromisos adquiridos el pasado 22 de agosto, dando por finalizada la actividad de ambos a partir de la firma del presente documento.

Tercero. Ante las matizaciones surgidas respecto del apartado 3 del documento (detectores portátiles) del Grupo de Trabajo, las Federaciones MCA-UGT y Minerometalúrgica de CC.OO., junto con representantes de la Plataforma, se reunirán a la mayor brevedad posible, y dentro del presente mes de septiembre, para encontrar una solución definitiva al tema.

Asimismo, REPSOL PETRÓLEO se compromete a remitir a la Dirección General de Trabajo una mayor información relativa a los detectores portátiles.

Cuarto. Las organizaciones sindicales presentes en esta Mesa de Diálogo, UGT y CC.OO., siendo conocedores de las iniciativas y objetivos de trabajo que FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT tienen para abordar la Seguridad Integral en REPSOL-YPF, proponen que el Acuerdo alcanzado hoy se remita a la dirección de REPSOL-YPF y a ambas Federaciones, para que complemente los acuerdos que se alcancen en ese ámbito de negociación.

Por parte de la dirección de REPSOL PETRÓLEO se acepta esta propuesta.

Y en prueba de conformidad con lo acordado, firman el presente documento en el lugar y fecha al comienzo reseñados.

