

La prevención de riesgos laborales en las actividades laborales concurrentes

Adrián González Martín

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Obligaciones empresariales en materia de coordinación de actividades empresariales. A) Con carácter general B) Coordinación de actividades empresariales en el RD 171/ 2004. B.1. Concurrencia de varias empresas, ninguna de las cuales tiene la condición de titular del centro de trabajo ni de principal, conforme a la definición examinada más arriba. B.2. Concurrencia con titular del centro de trabajo. B.3. Concurrencia de varias empresas con una empresa principal. C) Coordinación de actividades empresariales en el sector de la construcción. C.1 La información del promotor a las empresas concurrentes. C.2 Los medios de coordinación en las obras de construcción. C.3 Las medidas para el empresario principal que contrata o subcontrata con otras empresas. 3. Infracciones en materia de coordinación de actividades empresariales. 3.1 Infracciones en materia de coordinación de actividades en concurrencia de empresas sin titular ni principal. 3.2 Infracciones en materia de coordinación de actividades en concurrencia de empresas cuando hay titular del centro de trabajo. 3.3 Infracciones en materia de coordinación de actividades en concurrencia de empresas con un empresario principal. 3.4 Infracciones en materia de coordinación de actividades en concurrencia de empresas en las obras de construcción. 4. Responsabilidades por las infracciones a la normativa en materia de coordinación de actividades empresariales. A) Sanciones. B) Otras responsabilidades.

I. INTRODUCCIÓN

A menudo, las actividades laborales de dos o más trabajadores pertenecientes a distintas empresas se desarrollan de manera simultánea y concurrente en un mismo centro de trabajo o lugar de trabajo. En ocasiones

se trata del mismo tipo de actividad laboral y en otras, las más, de distinta actividad laboral. En ocasiones no existe ningún tipo de vínculo jurídico entre las empresas y en otros sí que existe algún tipo de relación jurídica, ya sea porque estemos ante la figura de las contratas y subcontratas, que a su vez puede

* Adrián González Martín, Inspector de Trabajo, Subdirector General para la Prevención de Riesgos Laborales y Políticas de Igualdad, Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

darse entre empresas que desarrollen la misma actividad, total o parcialmente, u otra distinta, o bien porque nos encontremos ante la construcción jurisprudencial del “grupo de empresas”. En ocasiones también existe una empresa que es la titular o la que gestiona el centro o lugar de trabajo en que se producen las actividades concurrentes, y en otras la concurrencia de empresas se da sin que se de aquella circunstancia.

Dicha situación, la concurrencia de actividades laborales de trabajadores de más de una empresa en un mismo centro o lugar de trabajo viene a añadir, a los riesgos laborales que cada trabajador debe soportar derivados de su propia actividad (los propios de su puesto de trabajo o actividad laboral y los generales de la empresa), los que puede generar la actividad de los trabajadores de otras empresas con los que debe simultanearla. En ocasiones, los propios riesgos de una actividad se ven incrementados o agravados por las actividades de los otros trabajadores. Por otra parte, salvo en los casos en que se trate de actividades concurrentes de la misma naturaleza, es frecuente que los trabajadores desconozcan los riesgos a los que se van a ver afectados por la actividad de los pertenecientes a las otras empresas.

Para prevenir y evitar que dichos riesgos puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, no sólo contenida en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sino en otras normas también, como iremos viendo, establece dos obligaciones principales:

1. Con carácter general y haya o no vínculos jurídicos entre las empresas afectadas, se establece un deber de coordinación y de cooperación, para la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
2. Si existe relación jurídica entre ellas en virtud de un contrato que les encargue la tota-

lidad o parte de la actividad, se establece un deber de vigilancia de la empresa principal sobre la contratada o subcontratada del cumplimiento por esta de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Si se trata del sector de la construcción, dicho deber de vigilancia se establece incluso en el caso de que la contrata o subcontrata no se refiera a la misma actividad.

En cuanto al deber de cooperación y coordinación tiene concreción en precisas obligaciones que varían en función del papel que cada una de las empresas tenga en dicha actividad concurrente, siendo unas si es la empresa titular del centro, otras si es una simple empresa concurrente y otras si además contrata o subcontrata con otras obras o servicios.

Pues bien, el incumplimiento de esas precisas obligaciones por las empresas afectadas puede ser constitutivo de infracciones del orden social y dar lugar al inicio de procedimientos administrativos sancionadores en virtud de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de las que pueden ser responsables, según establece el art. 2 del Texto Refundido de la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante LISOS), aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

- El empresario en la relación laboral.
- Los empresarios titulares de los centros de trabajo
- Los promotores y propietarios de obra
- Los trabajadores por cuenta propia

Por último, si la infracción se refiere al deber de vigilancia que en ocasiones tienen las empresas sobre las otras contratadas o subcontratadas por ellas, y estas incurren en una infracción por incumplimiento de su deber de protección a sus trabajadores, pueden tener responsabilidad en orden a las sanciones que se impongan a estas últimas, pero tam-

bién en orden a otras obligaciones laborales o de Seguridad Social, de las que cabe destacar la referida al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, si el trabajador debido a ello ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

En este trabajo se pretende analizar todos estos aspectos: obligaciones, infracciones y responsabilidades, y la problemática que presenta la aplicación de la normativa que los regula.

En primer lugar procede referirse a la normativa de aplicación, que es, con carácter general, en cuanto a las obligaciones empresariales y responsabilidades que se derivan de su incumplimiento, la que se encuentra contenida en las siguientes disposiciones:

- Art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el citado art. 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Pero en relación con el sector específico de la construcción, se debe tener en cuenta también:

- El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006.

Y en cuanto a las infracciones, sanciones y otras responsabilidades que también se derivan de su incumplimiento, debemos citar al Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante LISOS), aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

A) CON CARÁCTER GENERAL...

...y con independencia del sector económico al que pertenezcan o la actividad que desarrollen, todas las empresas se ven afectadas por lo previsto en el art. 24 de la ley 31/1995 de PRL, que recoge las siguientes obligaciones o deberes:

- Deber de cooperación de las empresas concurrentes en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, incluso aún siendo trabajadores autónomos.
- Deber de establecer medios de coordinación para la protección y prevención de los riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.
- Deber del titular del centro de trabajo de informar y de trasladar instrucciones a los empresarios concurrentes, de los riesgos que están presentes en el mismo, y de las medidas de protección y prevención, incluyendo las medidas de emergencia a aplicar, para que estos trasladen la información a sus trabajadores.
- Deber de vigilancia del principal respecto del contratista y subcontratista, de que cumplan la normativa de prevención de riesgos laborales, en caso de que se trate de:
 - La contratación obras o servicios propia actividad
 - Los trabajos se realicen en el propio centro de trabajo del principal
- Deber de la empresa principal de recabar información sobre los riesgos a fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, aunque las operaciones contratadas no se realicen en los centros de aquella, si son

proporcionados por la misma a las empresas contratistas o subcontratistas.

B) COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL RD 171/2004

En las líneas que acabamos de recoger aparecen una serie de términos de los que es necesario precisar su significado, y lo hace el RD 171/2004:

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”*. Se recoge, como se puede comprobar, una definición de centro de trabajo diferente de la contenida en el art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, de la que interesa resaltar que incluye no solo lo que podemos denominar centros de trabajo estables y móviles, sino también aquellos lugares de trabajo en los que se den actividades concurrentes. Por tanto, la normativa sobre coordinación de actividades obliga no solo en los centros de trabajo situados en edificaciones, naves industriales o cualquier área edificada (Industrias, centros comerciales, instalaciones para el transporte de mercancías o viajeros, locales de oficinas, etc) sino también en cualquier área no edificada o lugar donde deban permanecer o acceder por razón de su trabajo trabajadores de varias empresas para desarrollar su actividad (lo que incluye trabajos en el campo, o en plena vía pública, urbana o interurbana)

Empresario titular: *“La persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”*. Lo fundamental de esta disposición es que no se requiere que la empresa tenga la condición de propietaria del centro de trabajo, sino que goce de las facultades, en virtud de la situación jurídica que sea, de permitir el acceso al mismo, y que lo gestione, que es tanto como decir, que es conocedor de los riesgos laborales que en el mismo están presentes, y de las medi-

das de prevención y en su caso de protección que se deben adoptar frente a los mismos.

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”*. Esta definición, al referirse a la propia actividad, reproduce las viejas controversias acerca de qué se entiende por “propia actividad”, cuando se debate sobre el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que nos obliga a recuperar algunos criterios jurisprudenciales sobre la materia como la teoría del ciclo productivo, que mantiene que el círculo de la propia actividad de una empresa queda delimitado por las operaciones o labores que son inherentes a la producción de los bienes o servicios específicos que se propone prestar al público o colocar en el mercado, excluyendo de la propia actividad de la empresa principal a las actividades complementarias como la vigilancia de edificios y centros de trabajo (TS Unif. Doctrina 29-10-98, RJ 9049).

A continuación es preciso referirse a los **objetivos** que se persigue con la coordinación de actividades empresariales, por parte de la normativa antes citada, que son los siguientes: En primer lugar **la aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva** establecidos en el art. 15 Ley 31/1995, que deben ser tenidos en cuenta por todas las empresas en su actividad preventiva, que son los siguientes:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

- Dar instrucciones a los trabajadores

En segundo lugar la **aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes.**

En tercer lugar se persigue el **control de las interacciones de las diferentes actividades**, en particular cuando generen riesgos graves y muy graves o sean incompatibles entre sí.

Por último, se busca la **adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas aplicadas por las empresas.** Para alcanzar tales objetivos, el RD 171/2004 establece una serie de obligaciones, que son distintas en función de tres situaciones diferentes también, que se considera que se pueden presentar en una concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro o lugar de trabajo:

- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo (Ejem.: Gran superficie comercial con titulariza compartida de los locales)
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro con un titular de éste (Ejem: Obra de construcción, un aeropuerto)
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas con una empresa principal que contrata o subcontrata con otras. (Ejem: Obra de construcción, industria)

Pues bien, en función de que se dé una u otras de estas situaciones, se establecen obligaciones y deberes distintos para las empresas que se encuentran en ellas.

B.1. Concurrencia de varias empresas, ninguna de las cuales tiene la condición de titular del centro de trabajo ni de principal, conforme a la definición examinada más arriba.

- **Deber de cooperación, aun sin existir relaciones jurídicas entre ellos** (Se

deben entender incluidos los trabajadores autónomos)

- **Deber de informarse recíprocamente sobre los riesgos** (especialmente de los que puedan agravarse por la concurrencia): En cuanto a las características de esta información y cómo debe proporcionarse, se señala lo siguiente:

- La información debe ser suficiente, concepto jurídico indeterminado que puede ser fuente de controversias y que los aplicadores del derecho (inspectores de trabajo y juzgados y tribunales) deben considerar en relación con las circunstancias de cada caso.
- Antes del inicio de las actividades
- Cuando cambien las actividades concurrentes
- Si se produce una situación de emergencia
- Por escrito si se trata de riesgos graves o muy graves
- Deben informarse también sobre los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores de cada empresa.
- Las empresas tendrán en cuenta la información en sus evaluaciones de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

- **Deber de informar cada empresa a sus trabajadores**
- **Deber de acordar los medios de coordinación.** Sobre este aspecto volveremos más adelante tras examinar las dos situaciones que nos restan.

B.2. Concurrencia con titular del centro de trabajo.

- Si el titular tiene trabajadores: Debe cumplir las obligaciones de cualquier empresario concurrente que acabamos de examinar
- Además, debe informar a los empresarios concurrentes de los riesgos del centro, de su actividad y medidas de protección, preven-

ción y emergencia (la obligación se entiende cumplida en construcción con el Estudio de Seguridad y salud o el estudio básico):

- Información suficiente
 - Antes del inicio de las actividades
 - Cuando haya cambio en los riesgos relevantes para su prevención
 - Por escrito si son riesgos graves o muy graves
- **Debe dar instrucciones a las concurrentes una vez recibida la información de cada una de ellas** (En construcción se entiende cumplido con las que da el coordinador de seguridad y salud o dirección facultativa).
 - **Debe dar instrucciones a sus propios trabajadores**
 - Información suficiente
 - Antes del inicio de las actividades
 - Cuando haya cambio en los riesgos relevantes para su prevención
 - Por escrito si son riesgos graves o muy graves

B.3. Concurrencia de varias empresas con una empresa principal.

- El empresario principal debe cumplir las obligaciones del titular o del empresario concurrente.
- Pero además de lo anterior, debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los contratistas y subcontratistas
- Exigirá a los contratistas que acrediten por escrito:
 - Que tienen evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva para las obras contratadas.
 - Que han dado formación e información a sus trabajadores
 - La acreditación debe ser exigida también por contratistas a subcontratistas para entregarlas a la principal

- El principal debe comprobar que los contratistas y subcontratistas han establecido los medios necesarios para su coordinación entre ellas.

Dentro de estas obligaciones, debemos examinar la referida a los medios de coordinación que se deben establecer entre todas las empresas, cualquiera que sea la situación de que se trate, de las tres que hemos señalado.

El RD 171/2004 establece que se puede adoptar alguno de estos:

- Intercambio de información y comunicaciones
- Celebración de reuniones periódicas
- Celebración de reuniones conjuntas de comités de seguridad y salud
- Impartición de instrucciones
- Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención, de procedimientos o protocolos
- Presencia en el centro de recursos preventivos
- Designación de una o más personas encargadas de la coordinación

De los medios que acabamos de señalar hemos de detenernos en dos de ellos, los recursos preventivos y los coordinadores de seguridad.

En cuanto a la primera de las figuras, el RD 171/2004 se está refiriendo a la regulada por el art. 32 bis de la Ley 31/95. El recurso preventivo puede ser una o varias personas (trabajadores de la empresa, miembros del servicio de prevención propio o del servicio de prevención ajeno) a las que la empresa asigna la presencia en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine la misma, con objeto de vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, presencia que tiene el carácter de obligatoria en tres casos, uno de los que nos interesa aquí es el siguiente:

“Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la activi-

dad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo”.

La determinación de que procede la presencia en el centro o lugar de trabajo de esta figura deberá hacerse a partir de las actualizaciones de las evaluaciones de riesgos que deben llevar cada una de las empresas, atendiendo a la información que hayan recibido de cada una de las concurrentes, de la principal y de la titular del centro de trabajo. Dichas evaluaciones serán las que determinen si los riesgos habituales derivados de la actividad de cada una de las concurrentes, se pueden ver agravados o modificados debido a esa concurrencia (Art. 22 bis nº 2 del RD 39/97). Y la forma en que se debe llevar a cabo dicha presencia se recogerá en la planificación de la actividad preventiva. Además, el art. 32 bis de la Ley 31/1995 también establece que la presencia de los recursos preventivos será necesaria: *“Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.”*

Para precisar en qué casos los inspectores de trabajo y Seguridad Social podían requerir la presencia de recursos preventivos, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se dictó el Criterio Técnico 39/2004 sobre la materia del que cabe destacar los siguientes aspectos.

A la vista de la información recabada en la visita en relación con determinados **“trabajos peligrosos”** y previo examen de sus condiciones, los inspectores de trabajo pueden requerir la presencia de recursos preventivos:

- Siempre que las medidas de seguridad no garanticen un grado suficiente de protección de la salud y seguridad de los trabajadores para el adecuado cumplimiento del deber de protección que tiene el empresario.



Obreros. 1960. Vasili Striguin.

- O que no existan los medios adecuados para garantizar la eficacia de las medidas preventivas previstas.
- O bien que las medidas no son las adecuadas para llevar a cabo una aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en el art. 15 de la Ley 31/195.

A efectos de la determinación de la necesidad de dicha presencia, los inspectores de trabajo deben examinar especialmente todos aquellos procesos, actividades, operaciones, o trabajos con equipos o productos que puedan originar riesgos graves o graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen, bien por su propia naturaleza peligrosa, su especial complejidad o por las interacciones de diferentes actividades desarrolladas de forma concurrente, y que, en consecuencia, exijan una mayor

supervisión, vigilancia o control de las mismas a cargo de la organización preventiva de la empresa.

A título meramente indicativo, en dicho criterio técnico se recoge una relación de trabajos, operaciones y procesos en los que, a la vista de las circunstancias de cada caso, los inspectores de trabajo pueden requerir la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo durante la ejecución de los mismos, señalamos a continuación algunos distintos de los previstos en el art. 22 bis del RD 39/97 como trabajos con riesgos especiales que también obligarían a contar con esta figura:

- Determinados trabajos de instalación, mantenimiento y reparación de ascensores y montacargas y otros aparatos de elevación
- Determinados trabajos con riesgos de caída de altura en las obras de construcción y de montaje y desmontaje de andamios, trabajos subterráneos, de demolición de buceo o inmersión bajo el agua, con aparatos y maquinaria de obra
- Carretillas automotoras de manutención con conductor a bordo
- Circulación de ferrocarriles con trabajos simultáneos de mantenimiento o reparación en las vías o sus proximidades.
- Determinados trabajos de electricidad.
- Determinados trabajos de construcción naval
- Determinados trabajos en instalaciones frigoríficas o en caliente
- Trabajos expuestos a radiaciones ionizantes
- Trabajos en cajones con aire comprimido
- Trabajos en atmósferas explosivas
- Trabajos con exposición a productos peligrosos, como agentes químicos, biológicos, cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción
- Trabajos con amianto en operaciones de demolición y retirada de materiales que lo contengan en edificios, aparatos, desguace de navíos
- Actividades peligrosas por trabajos aislados en altura o en montaña.

También puede exigirse la presencia cuando se agraven los riesgos y en atención al trabajo desarrollado:

- En caso de trabajos concurrentes de varias empresas
- En el trabajo de menores de 18 años
- Cuando haya trabajadores especialmente sensibles (Art. 25 LPRL)
- En los períodos iniciales de adiestramiento de trabajadores de reciente incorporación o de ETT's

El criterio técnico señalado también contempla la posibilidad de que en casos excepcionales de imposibilidad técnica de presencia directa del recurso preventivo, por el procedimiento o el método de trabajo utilizado, o cuando dicha presencia directa pudiera suponer un factor adicional de riesgos, para la persona designada o el resto de los trabajadores, se podrían establecer medidas alternativas a la “supervisión y presencia directa”, sustituyéndola por medidas de “supervisión o presencia indirecta” como:

- El establecimiento de rondas obligatorias
- Mediante medios de telecomunicación que permita el enlace desde el lugar donde se realicen los trabajos con la persona designada como recurso preventivo o con otro trabajador u otro equipo de trabajadores dependiente de aquel, y con un local de la empresa ocupado permanentemente o con un puesto de urgencia habilitado al efecto.

En cuanto a la cualificación de las personas que puedan ser designados como recursos preventivos, deberán tener la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico (Art. 32 bis nº 4 Ley 31/95), aunque puede que sea necesario que tenga superior nivel, pues el art. 32 bis nº 3 de la Ley 31/95 señala que deben tener la “capacidad suficiente” para desarrollar las funciones que se le encomiendan.

La finalidad del recurso de prevención es vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas previstas en la planificación en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad, en este caso los que se derivan de la concurrencia de actividades. Dicha vigilancia incluye la comprobación de la eficacia de dichas actividades preventivas, así como su adecuación a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de su presencia.

Un aspecto importante de esta figura es la necesidad de que el empresario facilite a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas, y también debe informar de ellas a los otros empresarios concurrentes, sobretodo a aquellos que también deban designar un recurso preventivo, dado que todos ellos deben colaborar entre sí y con las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular del centro de trabajo o del principal (Art. 22 bis RD 39/97 y 12.3 RD 171/2004). Tal identificación es necesaria porque a esta figura se la faculta por el art. 22 bis del RD 39/97, cuando del resultado de su vigilancia se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, para hacer las indicaciones necesarias a los trabajadores afectados para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y, en su caso, poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si estas no hubieran sido aún subsanadas. También debe informar al empresario si observa insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, para que proceda a corregir las deficiencias y a la modificación de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

La segunda de las figuras que aparece como

posible medio de **coordinación es el coordinador de seguridad**. Esta figura que es designada por el titular del centro de trabajo, puede ser ocupada por uno o varios de los trabajadores designados por la empresa para desarrollar la actividad preventiva, uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno, entre otros, pero se exige, en todo caso, que deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones del nivel intermedio. La designación puede recaer en alguna de esas personas de la empresa titular del centro de trabajo o de las empresas concurrentes, y puede desempeñar sus funciones de manera simultánea a la de recurso preventivo, si son compatibles sus actividades.

Las funciones del coordinador de seguridad son favorecer el cumplimiento de los objetivos que se persigue con la coordinación de actividades que examinamos más arriba y servir de cauce para el intercambio de las informaciones que en virtud de lo establecido en el RD 171/04 deben intercambiarse las empresas concurrentes, así como cualquier otra que les asigne el empresario titular del centro de trabajo.

Su presencia en el centro de trabajo en el que concurren las actividades empresariales será durante el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, es decir, no es necesario que estén de manera permanente, y se le reconoce una serie de facultades para poder desarrollar sus funciones, como tener acceso a todas las informaciones que se deben intercambiar las empresas, tener acceso a cualquier zona del centro de trabajo, impartir instrucciones a las empresas concurrentes y proponerlas la adopción de medidas preventivas.

Se considera que este medio de coordinación tendrá el carácter de preferente si concurren dos o más de las siguientes circunstancias:

- Si se dan algunas de las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que se recogen en el Anexo I del RD 39/97

- Si existe especial dificultad para controlar las interacciones de las actividades concurrentes que genera riesgos graves y muy graves
- Si existe especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro sucesiva o simultáneamente actividades incompatibles entre sí.
- Si existe especial complejidad para la coordinación de las actividades por el número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

Para finalizar este apartado cabe señalar que la presencia de recursos preventivos es compatible con el nombramiento de personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas, pudiendo recaer su designación sobre la misma persona o personas, si la encargada de la coordinación de actividades es el trabajador designado, un miembro del servicio de prevención propio, del servicio de prevención ajeno o un trabajador de la empresa titular del centro de trabajo o empresas concurrentes, que no teniendo el carácter de los anteriores reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios para desarrollar esa función

C) COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

La aplicación del RD 171/2004 a las obras de construcción se contempla en la Disposición Adicional Primera de dicho reglamento, en el que se señala que las obras incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1627/1997 se registrarán por lo establecido en el mismo, y que a los efectos de lo establecido en el citado RD 171/2004, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La información que debe dar el titular del centro de trabajo a los empresarios concu-

rrentes acerca de los riesgos propios del centro que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas preventivas y de emergencia, se entiende cumplida por el promotor de la obra de construcción mediante la entrega de los denominados Estudio de Seguridad y Salud o Estudio Básico.

- Las instrucciones que debe dar al resto de las empresas el titular del centro de trabajo, cuando tenga trabajadores que desarrollen actividades en el, acerca de los riesgos y las medidas preventivas, se entiende cumplidas mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista, o en su defecto por la dirección facultativa.
- Las medidas establecidas para el empresario principal que contrata o subcontrata con otros, todo o parte de su actividad, corresponden al contratista que se define en el RD 1627/97
- Por último, los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en el RD 1627/1997, y en la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 31/95, y cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes.

Vamos a hacer a continuación algunas precisiones sobre tales criterios:

C.1 La información del promotor a las empresas concurrentes.

El RD 1627/97 establece que en las obras con proyecto, el promotor está obligado a que en la fase de redacción del mismo se elabore un estudio de seguridad y salud, en los proyectos en que se de alguna de estas circunstancias:

- a) Que el presupuesto de ejecución por contrata incluido en el proyecto sea igual o superior a 75 millones de pesetas.
- b) Que la duración estimada sea superior a

30 días laborales, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores.

c) Que el volumen de mano de obra estimada, entendiéndose por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores en la obra sea superior a 500.

d) Las obras de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas.

Entre otras cuestiones, el Estudio de Seguridad y Salud debe contener la *“identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando a tal efecto las medidas técnicas necesarias para ello; relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, es pacificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas.”*

Si no se diera esta circunstancia pero es preceptiva la realización del proyecto, el promotor debe realizar un Estudio Básico de Seguridad y Salud, cuyo contenido, más reducido que el del Estudio, es coincidente en el que hemos señalado más arriba.

Dicho Estudio debe ser entregado por el promotor al contratista, si hubiera uno solo o a cada contratista, si hubiera varios, y estos en aplicación del contenido de los mismos, debe elaborar un plan de seguridad y salud en el trabajo *“en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en aquel, en función de su propio sistema de ejecución de la obra”*.

Una vez elaborado el Plan el contratista debe, por un lado, entregar una copia al promotor para su aprobación por el coordinador de seguridad, persona designada por este como medio de coordinación, y por otro debe dar traslado del mismo a sus empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con los que haya contratado parte de lo que le fue contratado por el promotor.

Como en los dos casos, Estudio y Estudio Básico, su obligatoriedad se vincula a los

casos de obras en las que sea preceptiva la realización de un proyecto (Art. 4 RD 1627/97), la duda que se plantea es qué ha de hacerse en el resto de los supuestos, es decir cuando se trate de obras que no es preceptiva la realización de un proyecto de obras que haya de presentarse a la Administración.

Por un lado, no es de aplicación al promotor el RD 1627/97, pero subsidiariamente le será de aplicación las obligaciones señaladas más arriba que contempla el RD 171/2004, como titular del centro de trabajo.

De otro y en lo que se refiere al contratista o contratistas de la obra, no siendo obligatoria la realización del estudio o estudio básico, tampoco lo será la realización del Plan de Seguridad, pero en estos casos les será de aplicación lo previsto en el RD 171/2004 y aunque no tenga dicha obligación se mantiene la de identificación y en su caso evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva, todo lo cual deberá llevarlo a cabo de igual manera para informar posteriormente a sus empresas subcontratistas y al titular del centro de trabajo o promotor, teniendo en cuenta la equiparación entre estas actividades y el plan de seguridad que lleva a cabo el art. 7. 3 del RD 1627/1997.

C.2 Los medios de coordinación en las obras de construcción.

Siguiendo la regulación señalada más arriba del RD 171/2004, tenemos que los medios de coordinación son el coordinador de seguridad y los recursos preventivos.

La primera figura debe designarse por el promotor cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, que, entre otras funciones tiene las de coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso los subcontratistas y los trabajadores

autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el art. 15 de la Ley 31/1995, aprobar el plan de seguridad de la obra, organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el art. 24 de la ley 31/1995, coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

La segunda, los recursos preventivos, solo será preceptiva su designación en los casos señalados más arriba, su designación corresponderá a cada contratista, es decir no incumbe a los subcontratistas, cuando se de alguna de las circunstancias previstas en el art. 32 bis de la Ley 31/1995, y en relación con el supuesto del apartado 1 b), cuando se realice alguno de los trabajos con riesgos especiales recogidos en el anexo II del RD 1627/1997. Su función es la de vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas. Por último, la designación y las funciones de los recursos preventivos se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador de seguridad.

Ahora bien, como se ha señalado, la designación de la figura del coordinador de seguridad procede en aquellas obras de construcción que cuenten con proyecto, pero nada se dice de manera expresa respecto de las otras que son habituales y que se ejecutan sin contar con proyecto previo. La guía técnica del Reglamento de Obras de Construcción, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo recoge los siguientes tipos de obra de esas características:

- Obras en las que el proyecto no es exigible para su tramitación administrativa: como revoco y pintura de fachadas, patios, cajas de escalera; montaje y desmontaje de instalaciones, montantes, bajantes, canalones; reparación de humedades en túneles.

- Obras de emergencia, como las de demoliciones por peligro inminente; apeos, apuntalamientos o refuerzos urgentes de estructuras o edificios; obras como consecuencia de roturas en las conducciones
- Obras de corta duración y de escasa importancia tecnológica o económica como acometidas de servicios a edificios, pequeñas reparaciones de aceras, sustitución de tejas en cubiertas, bacheo en vías públicas.

En este supuesto se debe tener en cuenta los criterios que se recogen en una contestación de fecha 3 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo a una consulta formulada sobre la materia, en la que se señala que la designación del coordinador de seguridad por el promotor será obligatoria si concurren dos o más empresas en la obra, aunque dicha obra no cuente con proyecto por ser alguna de las que acabamos de señalar. Dicho criterio se fundamenta en el siguiente razonamiento:

El apartado c) de la Disposición Adicional Primera del RD 171/2004 dispone que los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en el RD 1627/1997, y en dicha Disposición se está refiriendo a todas las obras, y no distingue entre las que tengan proyecto y las que no, y supuesto que, como se ha visto, el medio de coordinación que se establece en este último reglamento es el coordinador de seguridad, la designación de esta figura será obligatoria en todo tipo de obras.

Es cierto que también se hace referencia a la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes por la remisión a la DA 14ª de la ley 31/1995, que también hace la DA primera del RD 171/2004, pero en este caso ese medio de coordinación procederá en los supuestos contemplados en el art. 32 bis de la Ley 31/1995 y no con carácter general.

También es cierto que la DA segunda del RD 171/2004 deja abierta la puerta a otros

medios de coordinación que puedan establecer las empresas concurrentes, pero se refiere a los mismos como “*complementarios*” de los anteriores, coordinador de seguridad y recursos preventivos, por lo que en todo caso serán obligatorios aquellos, con carácter general en el primer caso y en los supuestos establecidos legal y reglamentariamente los segundos.

C.3 Las medidas para el empresario principal que contrata o subcontrata con otras empresas.

Como se ha visto más arriba el denominado contratista de una obra de construcción por el RD 1627/1997, que es el que contrata directamente la ejecución de la misma con el promotor, es al que corresponde las obligaciones del empresario principal, que es la denominación que esta figura tiene en el RD 171/2004, y le corresponde las obligaciones que figuran en este y que ya vimos más arriba.

Pero junto a ellas, se debe tener en cuenta también las previstas en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, que en el art. 7 establece que las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción deberán vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma por las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten, en particular en lo que se refiere a las obligaciones de acreditación y registro reguladas en su art. 4.2 y al régimen de subcontratación en el art. 5.

Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en este sector, como contratista o subcontratista, deberá:

- Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- Asumir los riesgos, obligaciones y respon-

sabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.

- Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

Además de los requisitos anteriores, comunes a las empresas contratistas y subcontratistas, se exige también a las que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción:

- Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como una organización preventiva adecuada a la ley 31/1995. No se especifica el nivel de formación con que deben contar dichos recursos humanos, pero parece claro que al menos deberá ser de nivel básico y, en todo caso, las distintas características de la obra, que deberán tomarse en consideración en el plan de seguridad, determinarán si es necesario que reciban una formación adicional.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

En cuanto al régimen de subcontratación, la ley establece el principio de que la subcontratación, como forma de organización productiva, no podrá ser limitada, salvo en las condiciones y en los supuestos previstos en la misma, que son los que se examinan a continuación.

Se permite la contratación al promotor con cuantos contratistas estime oportunos, ya sean personas físicas o jurídicas, siempre que la contratación sea directa.

Tampoco se pone limitaciones al contratista o empresa principal, que puede contratar con empresas subcontratistas o trabajadores autó-

nomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor. También se entiende que debe ser contratación directa y que no existe límite en cuanto al número.

También se permite que el primer y segundo subcontratista puedan subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente tengan contratados, salvo que tengan una organización productiva puesta en uso en la obra que consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiendo por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que pertenezcan a otras empresas contratistas o subcontratistas de la obra.

Finalmente, se prohíbe la subcontratación al tercer subcontratista, tanto si los contrató con otro subcontratista o un trabajador autónomo, y también a los trabajadores autónomos, que no podrán hacerlo ni a otros subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.

Por último se debe destacar también como elemento o instrumento importante en materia de coordinación de actividades empresariales el Libro de Subcontratación.

En toda obra de construcción, incluida en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación, que deberá permanecer en todo momento en dicha obra, y se reflejará en el por orden cronológico, desde el comienzo de los trabajos los siguientes aspectos:

- Todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su nivel de subcontratación y empresa comitente.
- El objeto del contrato
- La identificación de la persona que ejerce las

facultades de organización y dirección de cada subcontratista. Tal exigencia ha de ponerse en relación con los requisitos del art. 4 de que la empresa debe ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra, y de que debe acreditar que estas personas cuentan con formación necesaria en prevención de riesgos laborales.

- Identificación de los representantes legales de los trabajadores de la empresa.
- Las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido.
- Las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación excepcional.

A este libro pueden tener acceso, no solo la Autoridad Laboral, sino también el promotor de la obra, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

3. INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Como se señaló más arriba, los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro o lugar de trabajo son tres:

- Concurrencia sin titular del centro ni relación jurídica entre las empresas

- Concurrencia con un titular del centro de trabajo.
- Concurrencia con un empresario principal que contrata con otros

Además, hemos visto como dichas situaciones se pueden presentar en las obras de construcción lo que da lugar a obligaciones específicas de algunos sujetos concurrentes.

Vamos pues a examinar las infracciones atendiendo a esas cuatro situaciones.

3.1 INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CONCURRENCIA DE EMPRESAS SIN TITULAR NI PRINCIPAL

En la primera de ellas hay que hacer referencia a lo previsto en el Art. 12.13 de la LISOS, en el que se recoge como una **infracción grave** la siguiente conducta:

“No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el art. 24 de la ley de prevención de riesgos laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales”.

Tendrían aquí cabida la falta de información recíproca en los términos fijados reglamentariamente (información suficiente, antes del inicio de las actividades, si hay cambio de actividades, o una situación de emergencia o un accidente de trabajo), o no establecer medios de coordinación en función de la peligrosidad o duración de las actividades y número de trabajadores.

Esa misma conducta tiene la consideración de infracción muy grave cuando las actividades empresariales reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, y en ese sentido hay que hacer referencia, entre otras, a las recogidas en las siguientes disposiciones, que contienen un catálogo de estas actividades en buena medida coincidentes:



La dirección de la fábrica.
K.G. Lokcyer

- Anexo I RD 39/97 servicios de prevención
- RD 216/1999 Empresas de Trabajo temporal
- RD 1627/1997 Reglamento obras de construcción

Existen otros incumplimientos de las obligaciones que hemos examinado de las empresas concurrentes que tienen acogida como infracciones graves en otros preceptos de la LISOS como:

- No informar a los trabajadores de los riesgos, medidas preventivas y medios de coordinación (12.8 LISOS)
- No tener en cuenta en la evaluación de riesgos y planificación actividad preventiva la información recibida (art. 12.1 b) LISOS)

- Falta de presencia en el centro de recursos preventivos por haberse acordado como medio de coordinación (art.12.15 b) LISOS)

3.2 INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CONCURRENCIA DE EMPRESAS CUANDO HAY TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que sí exista titular del centro de trabajo, hay que tener en cuenta el Art. 12.14 de la LISOS que es:

“No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

En este tipo tendrían cabida los siguientes incumplimientos de las obligaciones:

- No informar a los empresarios concurrentes de: riesgos, medidas de prevención, de emergencia
- No dar información: suficiente, adecuada, antes inicio actividad, cuando se producen cambios en riesgos, por escrito en caso de riesgos graves y muy graves
- No tomar la iniciativa para que empresarios concurrentes acuerden establecimiento medios coordinación
- No designar el coordinador, si es el medio elegido, si tiene trabajadores en el centro de trabajo

La conducta recogida en el art. 12.14 de la LISOS se considera infracción muy grave cuando se trate de actividades concurrentes que se consideren reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales, debiendo tener en cuenta las mismas disposiciones

que las señaladas para el primer supuesto de concurrencia de empresas sin titular del centro de trabajo y se tipifica en el art. 13 8 a) de la LISOS.

3.3 INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CONCURRENCIA DE EMPRESAS CON UN EMPRESARIO PRINCIPAL

Los incumplimientos de la empresas principal de las obligaciones legales y reglamentarias en materia de coordinación de actividades empresariales tienen la consideración de infracción grave y tendrían acogida en el art. 12.13 ya señalado más arriba al referirnos a la primera de las situaciones. También tendría la consideración de infracción muy grave en los supuestos de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, como se ha visto anteriormente, y dichos incumplimientos tendrían acogida en el art. 13.7 de la LISOS

Los principales incumplimientos que tienen cabida en dicho tipo son los siguientes:

- De las obligaciones correspondientes a cualquier empresario y empresario titular
- No vigilar cumplimiento normativa de prevención de riesgos laborales por la empresas contratistas y subcontratistas.
- No exigir a las empresas contratistas o subcontratistas que le acrediten que han realizado la evaluación de riesgos.
- No exigir a contratistas o subcontratistas que le acrediten que han dado formación e información a sus trabajadores sobre los riesgos del centro de trabajo.
- No comprobar que los contratistas o subcontratistas han establecido los medios de coordinación entre ellos.
- No tomar la iniciativa, en defecto de empresario titular, para el establecimiento de los medios de coordinación necesarios.

Por último hay que referirse, en todas las situaciones contempladas, a otra conducta contemplada como infracción grave por el art. 12.15 b) de la LISOS, que es *“la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia”*. Esta conducta se considera infracción muy grave, por el art. 13.8 b) cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

3.4 INFRACCIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CONCURRENCIA DE EMPRESAS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

En el caso de actividades concurrentes en las obras de construcción, se han de tener en cuenta infracciones específicas referidas al promotor y a las empresas contratistas (la principal del resto de los sectores), teniendo en cuenta que, como se ha visto, también cuenta la obligación referida a la coordinación de actividades empresariales con una regulación específica en relación con estos sujetos.

En cuanto al promotor, se considera una infracción grave recogida en el art. 12.24 de la LISOS las siguientes conductas:

- No designar coordinador de seguridad
- Incumplir la obligación de elaborar el estudio de seguridad y salud o el Estudio Básico o cuando dichos estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves.
- No garantizar la información e instrucciones a los empresarios de la obra sobre: los riesgos de la misma, y las medidas de protección, prevención y emergencia que se deben adoptar
- No cumplir los coordinadores de seguridad sus obligaciones por falta de presencia, dedicación o actividad en la obra
- No cumplir los coordinadores de seguridad otras obligaciones con repercusión grave en la seguridad

También se considera infracción muy grave en el art. 13.8 a) *“No garantizar la información a los empresarios concurrentes en la obra cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.”*.

Por lo que se refiere a las empresas contratistas, el incumplimiento de sus obligaciones en la materia se considera infracciones graves por el art. 12.23 de la LISOS, debiéndose incluir las siguientes conductas:

- Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
- Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por último hay que referirse a las infracciones por incumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley 32/2006 de subcontratación en el sector de la construcción.

Por lo que se refiere al promotor, se considera infracción grave por el art. 12.29 de la LISOS, permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma. Dicha infracción se considera muy grave cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a lo previsto en el Anexo II del RD 1627/97.

En cuanto a los contratistas, se consideran infracciones graves por la LISOS:

- Permitir que en el ámbito de ejecución de su contrato intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurren las causas previstas en la Ley 32/2006 (Art. 12.28 b)).
- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de recursos humanos en su nivel directivo y productivo que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales (Art. 12.28 c)
- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de organización preventiva adecuada (Art. 12.28 c)
- Incumplimiento del deber de inscribirse en el Registro de empresas acreditadas (Art. 12.28 c)
- Incumplimiento del deber de verificar que los subcontratistas acreditan, recursos humanos, organización preventiva e inscripción en el registro (Art. 12.28 c)
- No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente (Art. 12.28 a)).

Dichas infracciones se califican como muy graves si se trata de trabajos con riesgos especiales conforme a lo previsto en el Anexo II del RD 1627/1997.

Por lo que se refiere a los Subcontratistas, las infracciones contempladas en la LISOS son las siguientes:

- Incumplimiento del deber de acreditar que dispone de recursos humanos en su nivel directivo y productivo con formación necesaria en prevención de riesgos laborales (Art. 12.27 a)).
- Incumplimiento del deber de acreditar

que dispone de organización preventiva adecuada (Art. 12.27 a)).

- Incumplimiento del deber de inscribirse en el Registro de empresas acreditadas (Art. 12.27 a)).
- Incumplimiento deber de verificar que los subcontratistas acreditan, recursos humanos, organización preventiva e inscripción en el registro (Art. 12.27 a)).
- Contratar con otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles máximos de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa (Art. 12.27 c)).
- Permitir en el ámbito de ejecución de su subcontrato que otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurren las causas que lo justifican (Art. 12.27 c)).

Dichas infracciones se califican como muy graves si se trata de trabajos con riesgos especiales conforme a lo previsto en el Anexo II del RD 1627/1997 (Art. 13.15 a) y b)).

También se considera infracción muy grave el falseamiento en los datos comunicados al contratista o subcontratista comitente que de lugar al incumplimiento del régimen de subcontratación o los requisitos legalmente establecidos para desarrollar actividades de construcción (Art. 13.15 c)).

4. RESPONSABILIDADES POR LAS INFRACCIONES A LA NORMATIVA EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

A) SANCIONES

De conformidad con lo previsto en el art. 40 de la LISOS, las empresas que incurran en las infracciones a que se ha hecho refe-

rencia anteriormente podrán ser sancionadas, previa tramitación del procedimiento administrativo correspondiente, con las siguientes sanciones:

Las infracciones graves se sancionarán con multa de 2.046 a 40.985 euros y las infracciones muy graves con multas de 40.986 a 819.780 euros.

B) OTRAS RESPONSABILIDADES

Además de la responsabilidad propia derivada de incumplimientos que llevan a cabo cada una de las empresas y sujetos que hemos ido refiriendo, algunas de ellas pueden también incurrir en responsabilidad solidaria con otras empresas, tal y como se indica a continuación. En primer lugar se debe tener en cuenta lo previsto en el art. 42.2 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que establece lo siguiente:

“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 aquellos 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.”

Por otra parte, las empresas que incumplan sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales y como consecuencia de ello uno de sus trabajadores sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, puede ser responsable también del recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social a las que tenga derecho dicho trabajador, si existe una relación causa efecto entre dicho accidente y el incumplimiento, en virtud de lo previsto en el art. 123 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994. Como

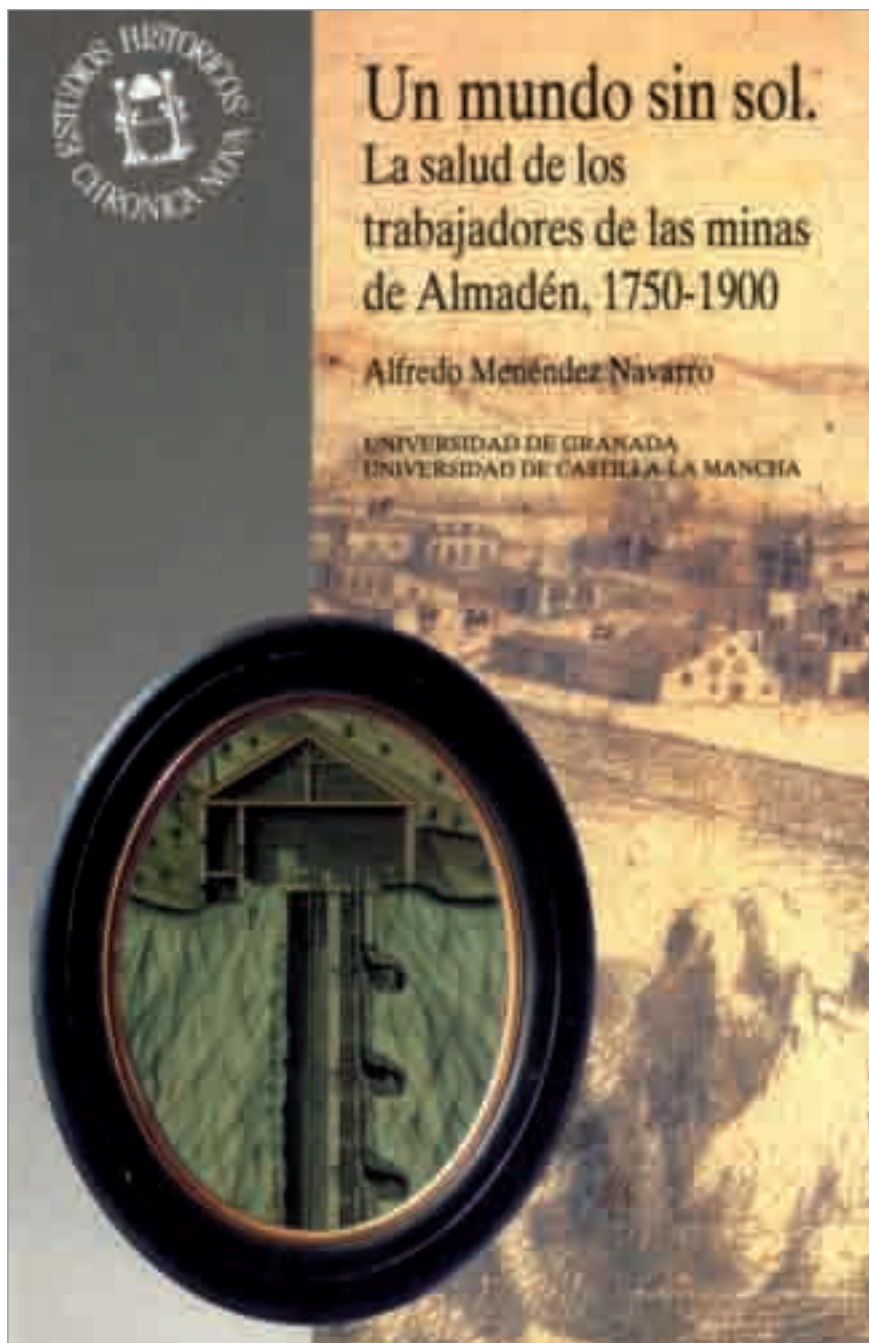
dicha responsabilidad se establece de manera directa para el empresario infractor, hay que tener en cuenta que puede serlo aquel para el que presta servicios el trabajador accidentado, también de este solidario con el principal u otros subcontratistas, y exclusivamente del principal o de otros subcontratistas pero no de aquel al que pertenezca el trabajador.

Por último, dentro del ámbito de aplicación de la Ley 32/2006, de subcontratación en el sector de la construcción, se debe tener en cuenta las responsabilidades que se establecen para las empresas contratistas y subcontratistas que incumplen sus obligaciones de vigilar el cumplimiento de las que haya contratado de las de acreditación y registro a las que nos hemos referido más arriba.

La principal novedad es que el incumplimiento de dichas obligaciones, determinará la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista, respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de la obra, cualquiera que fuera la actividad de dichas empresas.

Lo primero que llama la atención de esta regulación es que se rompe con el criterio establecido en el art. 42 ET, en el que la responsabilidad del contratista se vincula a que ambas empresas desarrollen la misma actividad, lo que no se exige en este caso.

También se establece que esa responsabilidad es sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, y también se señala en el nº 3 del art. 7 de la Ley 32/2006 que, en todo caso, será exigible la responsabilidad establecida en el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores cuando se den los supuestos previstos en el mismo.



Un mundo sin sol. La salud de los trabajadores de las minas de Almadén, 1750-1900.
Alfredo Menéndez Navarro. Universidad de Granada. Universidad de Castilla - La Mancha.