

La coordinación de actividades (entre empresas) en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y su problemática

Pablo Palacios Valencia y José Luis Morillo López*

RESUMEN: La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, añade un apartado al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente los requisitos que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo.

El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, viene a dar cumplimiento a este mandato y desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, tomando como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales.

En este artículo se tratan los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales, 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, producidos por la ausencia de esta coordinación. Asimismo, se hace una reflexión sobre la problemática más significativa que presenta la gestión de la coordinación de actividades empresariales.

En los últimos años, la externalización de actividades (outsourcing), que antes se consideraban internas por parte de las organizaciones empresariales, ha adquirido una gran dimensión y transformación, que incide sobre el conjunto de factores que afectan a la activi-

dad empresarial y a su relación con el mercado de trabajo.

En los tiempos de crisis económica y de ajuste que vivimos, la externalización y la contratación/subcontratación de actividades se ha revitalizado y se estima que aumentará en

* Pablo Palacios Valencia, Licenciado en Química, Experto en PRL, Proyectos de Grandes Empresas, Sociedad de Prevención de Fraternidad Muprespa. José Luis Morillo López, Ingeniero Técnico, Experto en PRL, Jefe grupo proyectos de Grandes Empresas, Sociedad de Prevención de Fraternidad Muprespa.

gran medida, ya que en la mayoría de los casos permite una mayor eficacia de la gestión, mejor atención al cliente al aumentar la capacidad de respuesta, mejores ventajas económicas, y adaptar los recursos humanos a la necesidad del negocio en cada momento.

Tal como hemos comentado, este tipo de relaciones entre empresas, ya sean pequeñas, medianas o grandes, reporta mejoras estructurales, económicas y dinamiza el mundo del trabajo; pero también crea y fomenta nuevos tipos de problemas entre las empresas y trabajadores. Como ejemplo, mencionar la llamada cesión ilegal de trabajadores y sobre todo la gestión de la seguridad laboral entre las empresas implicadas.

Todos los casos y posibles variantes de contratación y subcontratación entre empresas, ya sea actuando como empresas titulares (contratando distinta actividad), empresas principales (contratando propia actividad), contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal, autónomos, etc. tienen un elemento en común que se tiene que considerar y garantizar: **La prevención de los riesgos laborales de todos los trabajadores.**

La planificación de las actividades laborales a desarrollar, el control de funciones de cada empresa actuante para evitar la interferencia entre las tareas y a veces la misma rotación de personas en las empresas contratadas, dificulta la relación entre todos los trabajadores que realizan su actividad en el mismo centro de trabajo.

Cuando se presentan estas situaciones y existe más de un empresario, cada uno con su respectiva responsabilidad en el terreno de la prevención, la normativa vigente principalmente diferencia dos casos. Por un lado, la determinación de las responsabilidades en que, en caso de incumplimiento de sus obligaciones, incurren los citados empresarios y la forma en que se aplican o configuran esas responsabilidades

y, por otro, la determinación de los deberes y obligaciones que pesan sobre cada uno de los empresarios, de acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Si nos centramos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, uno de sus pilares fundamentales, junto con la planificación de la acción preventiva derivada de la evaluación de riesgos de la actividad y la integración de la gestión de la prevención, lo constituye la **coordinación de actividades empresariales**. La articulación de la mencionada coordinación constituye un aspecto de relevante complejidad en su aplicación, fundamentalmente por la dificultad que presenta coordinar de forma efectiva la prevención de las diversas empresas que desarrollan su actividad de forma concurrente en un mismo centro de trabajo. Dicha coordinación implica cómo evaluar y prever los riesgos adicionales derivados de las actividades simultáneas o concurrentes, aspecto primordial que afecta a la seguridad y prevención de riesgos de los trabajadores en espacios productivos compartidos.

NORMATIVA ESPECÍFICA SOBRE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La normativa legal que regula los deberes de coordinación preventiva de las actividades empresariales, toma como punto de partida el **artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**.

En dicho artículo, se establecen las bases en materia de coordinación de actividades empresariales, fundamentándolas en tres aspectos:

- El deber de cooperar. *“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”.*

- El deber de informar e instruir del empresario titular. *“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 las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores”.*
- El deber de vigilancia del empresario principal. *“Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas 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”.*

Las obligaciones previstas en el citado artículo 24 de la Ley 31/1995, se desarrollan reglamentariamente con el **Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales.**

El Real Decreto 171/2004 da cumplimiento al mandato que impuso la Ley 54/2003 de desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995 (que regula la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales). La necesidad de desarrollar el mencionado artículo 24 fue ya objeto de un acuerdo entre los agentes sociales, reunidos en la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y con esa finalidad establecieron unos criterios comunes y consideraciones generales. Estos criterios y consideraciones han servido de base a este Real Decreto 171/2004, que entró en vigor el 30 de abril de 2004.

El Real Decreto 171/2004 pretende, y así lo expresa su Exposición de Motivos, *“establecer las disposiciones mínimas que los diferentes empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo*



Comic The City A vision in woodcuts.
Frans Masereel5.

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 concurrentes”. Por tanto, es claro que este Real Decreto 171/2004 se configura como una norma de mínimos que las empresas podrán completar de acuerdo a sus necesidades específicas.

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales debe garantizar, por parte de los responsables de las empresas que concurren en un centro de trabajo, 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 de Prevención de Riesgos Laborales.

- La aplicación correcta de los métodos 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 a su prevención.

En esta norma, se tratan los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios preventivos 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 los indeseados índices de siniestralidad laboral, producidos por la carencia de esta coordinación.

Tres son los supuestos que aborda en Real Decreto 171/2004 con el fin de regular la coordinación de actividades empresariales. Según en el supuesto en que se encuentre la empresa, se exigen una serie de deberes y obligaciones que a continuación se exponen y que se resumen en la figura 1.

SUPUESTO 1: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

Actuará como **empresario titular** cuando se contrate una actividad no esencial y no inherente para el desarrollo del objeto del negocio de la empresa.

Ejemplo: Una empresa de consultoría contrata la limpieza de una oficina, la vigilancia, etc.

En este caso, el empresario titular debe informar a los otros empresarios concurrentes de los riesgos propios del centro de trabajo y de las medi-

das de prevención y emergencia. Asimismo, el empresario titular debe dar instrucciones a los empresarios concurrentes sobre la prevención de riesgos laborales y las medidas de emergencia. Tanto la información como las instrucciones, serán proporcionadas con anterioridad al inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio relevante y deberán facilitarse por escrito cuando los riesgos sean graves o muy graves, aunque se recomienda que en todos los casos se haga por escrito formando parte de la documentación a que se refiere el artículo 23 de la LPRL y por tanto deberá guardarse y estar a disposición de la autoridad laboral.

Por su parte, las empresas concurrentes deberán tener en cuenta la información facilitada en su evaluación de riesgos y en su planificación de la actividad preventiva y deberán cumplir las instrucciones recibidas. Estas empresas concurrentes también comunicarán a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas.

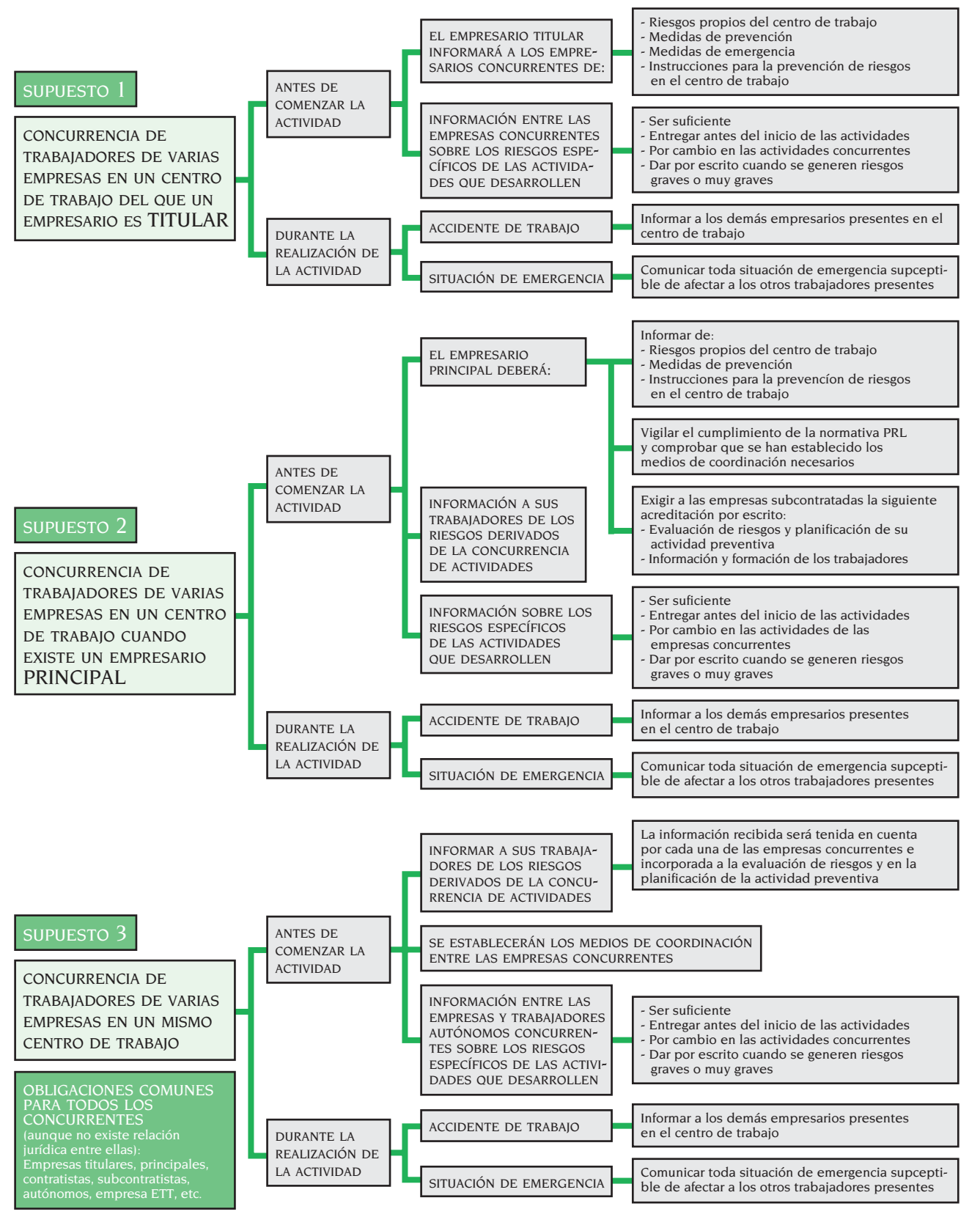
SUPUESTO 2: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

Actuará como **empresario principal** cuando se contrate una actividad esencial e inherente para el desarrollo del objeto del negocio de la empresa.

Ejemplo: Una empresa de consultoría contrata la realización de trabajos administrativos.

En este caso, el empresario principal, además de cumplir las obligaciones del supuesto 1 y 3, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales por los contratistas. Asimismo, el empresario principal exigirá a los contratistas que les acrediten por escrito que ha realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, y que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto a sus trabajadores. Por último, el empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas,

FIG. 1. ESQUEMA PARA LA APLICACIÓN DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES, DONDE SE CONTEMPLAN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS CON SUS OBLIGACIONES Y DEBERES.



concurrentes en su centro de trabajo, han establecido los necesarios medios de coordinación. **SUPUESTO 3:** Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo (fija las obligaciones comunes para todas las empresas concurrentes, ya sean titulares, principales, contratas, subcontratas, autónomos, etc.).

En este caso, existe un deber de cooperación entre todas las empresas concurrentes cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de dos o más empresas. La cooperación es aplicable a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

Este deber de cooperación se manifiesta en la obligación que tienen las empresas de darse información recíproca sobre los riesgos específicos con anterioridad al inicio de la actividad (o cuando se produzca un cambio relevante o una emergencia). La información recíproca se entregará por escrito cuando alguna de las empresas genera riesgos calificados como graves o muy graves, aunque se recomienda que en todos los casos se haga por escrito formando parte de la documentación a que se refiere el artículo 23 de la LPRL y por tanto deberá guardarse y estar a disposición de la autoridad laboral. En todo caso, la información proporcionada se tomará en consideración en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva. Por otra parte, el citado RD 171/ 2004 establece un catálogo no exhaustivo de posibles **medios de coordinación** para que las empresas adopten los más adecuados a su estructura y actividad. Van desde el intercambio de información entre empresas, pasando por celebración de reuniones conjuntas de empresas ó comités de seguridad y salud, y la designación de personas encargadas de la coordinación, hasta llegar a la presencia de los recursos preventivos desarrollados en el RD 604/2006.

La elección de los medios de coordinación estará en función, entre otros parámetros, del grado de peligrosidad de la actividad, del número de trabajadores presentes en el centro y de la duración de la concurrencia.

Por último, también concreta los **derechos de los representantes de los trabajadores**, en cuanto a las facultades de control e información referidas a la coordinación de actividades empresariales. Estas facultades consisten, entre otras, en ser informados sobre la contratación, en poder acompañar a la inspección de trabajo, realizar visitas para ejercer una labor de vigilancia y control y recabar medidas a los empresarios.

APLICACIÓN DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Una mención especial en el tema de coordinación de actividades empresariales hay que hacerla para el sector de las obras de construcción. Las obras de construcción son, por propio concepto, los lugares en donde más empresas pueden estar realizando tareas simultáneamente, compartiendo un mismo centro de trabajo. Por tanto, no hay ninguna duda, de que en dichas obras, uno de los temas fundamentales en materia de prevención de riesgos laborales, es el de la coordinación de actividades empresariales.

Efectivamente, las obras se fundamentan especialmente sobre el fenómeno de la externalización, basándose como práctica habitual en la subcontratación para desarrollar cada una de las fases de obra. Es decir, generalmente se contratan a diferentes empresas para que realicen la excavación, cimentación, estructura, forjados, tabiquería, acabados, oficios, etc., etc. Todas estas contratas van a coincidir simultáneamente en alguna fase de obra, producién-

dose en gran medida la concurrencia de diferentes contratistas y subcontratistas.

Las obras de construcción, en materia de seguridad y salud laboral, se rigen por lo establecido en su normativa específica, es decir, por el **Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción** y por la **Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción** y el **RD 1109/2007** por el que se desarrolla la citada Ley.

Ante la realidad de concurrencia de diferentes empresas, no es de extrañar que en la normas citadas se preste especial relevancia a todo lo concerniente a la coordinación de actividades empresariales, estableciéndose figuras específicas para este sector (promotor, coordinador de seguridad y salud, contratista, subcontratista, etc.), así como documentación especialmente desarrollada y dirigida en sus contenidos (estudio de seguridad y salud, estudio básico de seguridad y salud, plan de seguridad y salud, libro de subcontratación, etc.).

En cuanto a la subcontratación indicar que, salvo las excepciones tasadas legalmente previstas, sólo se podrá subcontratar trabajos de construcción, con carácter general hasta un tercer nivel. Esto significa que el tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado. Asimismo, los trabajadores autónomos que hayan sido contratados para realizar un trabajo, no podrán subcontratar dicho trabajo.

Por otro lado, las empresas que sean contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras de construcción deberán contar, en los términos que se establecen en el **Real Decreto 1109/2007**, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 10 por ciento de su plantilla hasta el 19 de octubre de 2008, no inferior al 20% desde el 20 de octubre de

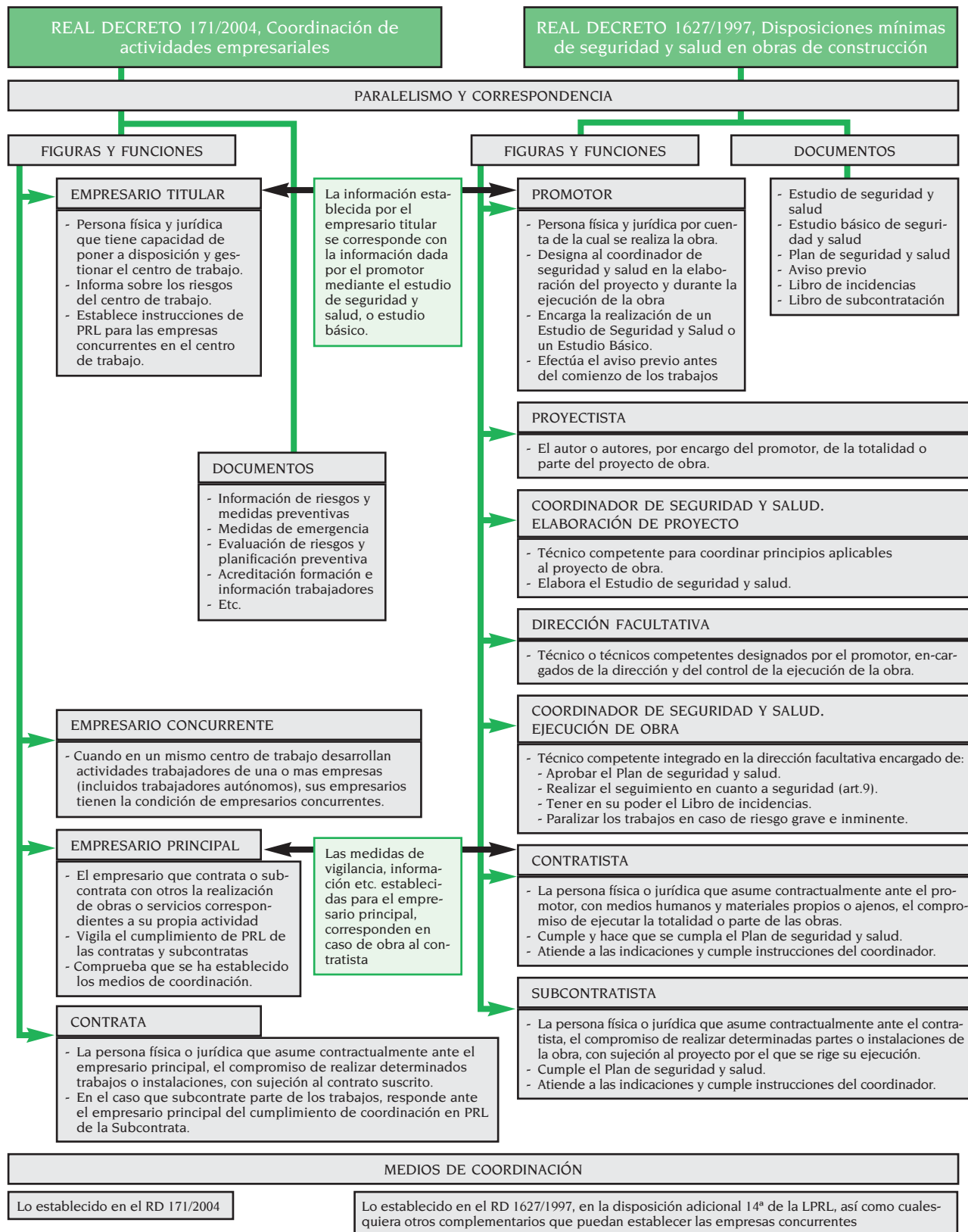
2008 hasta el 19 de abril de 2010 y no inferior al 30% a partir del 20 de abril de 2010.

Asimismo, cada contratista, con carácter previo a la subcontratación de la parte de la obra que tenga Contratada, deberá obtener un Libro de Subcontratación habilitado.

Ante la posibilidad de que en el **Real Decreto 171/04**, con su regulación general sobre la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, se pudiese entrar en contradicción o cuanto menos interferir con lo estipulado en el **Real Decreto 1627/1997** citado, el **Real Decreto 171/04** aclara una serie de aspectos para que puedan ser aplicados correctamente en las obras de construcción. Así pues, en su disposición adicional primera, se establece un paralelismo o correspondencia, que resumimos en la figura 2 (en la página siguiente), en el que se tiene que tener en cuenta lo siguiente:

- La información que tiene que proporcionar el empresario titular del centro de trabajo se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico.
- Las instrucciones que debe impartir el empresario titular del centro de trabajo se entenderán realizadas 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.
- En el supuesto de concurrencia de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal, éste será el contratista tal y como se le define en la normativa específica **RD 1627/1997**.
- Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán:
 - Los establecidos en **Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.**
 - Los establecidos en la disposición adicional decimocuarta de la **LPRL: Presencia de**

FIG. 2. ESQUEMA DE PARALELISMO Y CORRESPONDENCIA ENTRE EL RD 171/2004 DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y EL RD 1627/1997 SOBRE OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.



recursos preventivos con las matizaciones siguientes:

- La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
 - La presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
 - La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.
- Cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra.

OTRAS NORMAS CON INCIDENCIA SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Además de la normativa específica mencionada anteriormente, contamos con diferentes leyes y normas que, de forma directa o transversal, aportan y amplían los criterios de interpretación y de aplicación de la coordinación de actividades empresariales, ya sea en cuanto a los supuestos de concurrencia, a las responsabilidades de los actuantes, o a las relaciones entre clientes, empresas y contratistas.

Una de esas normas es el **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** que en sus artículos 104.1 y 127.1, incide sobre la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal sobre los pagos a la Seguridad Social del contratista.

En el **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, se destaca lo establecido en su artículo 42 sobre sub-

contratación de obras y servicios, y en el artículo 43 sobre cesión de trabajadores.

En el artículo 42, se hace referencia al concepto de propia actividad con el objeto de controlar la responsabilidad del empresario que contrata la realización de obras o servicios, correspondientes a su propia actividad, y que debe responder solidariamente con sus contratistas de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con las personas trabajadoras durante la vigencia del contrato laboral. Asimismo, establece que la empresa debe informar a los representantes de sus trabajadores de la identidad y características de la contrata. Por otra parte, establece que la contrata también debe informar a sus trabajadores y representantes de los trabajadores de la identidad y características de la empresa principal (cliente).

En la práctica esto se traduce en requerir información adicional que la ya establecida para la propia coordinación, como por ejemplo, entre otros, los certificados de estar al corriente de pagos.

Por otra parte, el artículo 43 trata de la cesión de trabajadores, estableciendo únicamente los casos permitidos y estipula que en caso de que los empresarios, cedente y cesionario, incurran en cesión ilegal de trabajadores, responderían solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Esto requiere por parte de las empresas un control más férreo en la externalización de los trabajos, obligando a establecer una estructura organizativa y operativa específica para evitar incurrir en la mencionada cesión ilegal.

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 de lo Social (LISOS)**,



Kenrick, 1838.

recoge de forma concreta la calificación de las infracciones, que se puedan producir, respecto a las obligaciones impuestas por el artículo 24 de la LPRL y por el RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales.

Los sujetos pasivos de la responsabilidad establecida en el artículo 24 de la LPRL, son todos y cada uno de los empresarios que infringen la obligación de cooperación y coordinación, por lo que la imputación de responsabilidad se establece de forma independiente y directa para cada uno de ellos, en función de su participación en la infracción.

De conformidad con el artículo 42.3 de la LISOS, la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el artículo 24.3 de la LPRL del cumplimiento, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por la LPRL, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de la empresa principal.

La sanción económica establecida por la LISOS, dependerá de la calificación de la infracción.

En este sentido, se consideran *infracciones graves*, de conformidad con el artículo 12 de la LISOS, lo siguiente:

- 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 artículo 24.4 de la LPRL, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

- No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros

que desarrollen actividades en el mismo, reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia en la forma y con el contenido establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, se consideran *infracciones muy graves*, de conformidad con el artículo 13 de la LISOS, lo siguiente:

- No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

- No adoptar (...) el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar, que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención

de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

En la práctica, esto se materializa en el requerimiento, por parte de la empresa contratante, de documentación específica adicional para asegurarse que sus contratadas y subcontratadas cumplen con los requerimientos establecidos en la LPRL. Como ejemplo, es habitual solicitar certificados que acrediten que los trabajadores de las contratadas o subcontratadas que van a realizar los trabajos, cuentan con la formación e información adecuada en prevención de riesgos laborales, que se les entregan los equipos de protección individual apropiados para realizar las tareas, que disponen de certificado de haber pasado la vigilancia de la salud, que tienen la capacitación adecuada para realizar tareas que impliquen riesgo eléctrico, etc., etc.

En cuanto a otros sectores, en relación con la coordinación de actividades empresariales, especial mención merecen los colectivos de empresas de trabajo temporal y de autónomos. En lo concerniente a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), queda regulado por la **Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (modificada por la Ley 29/1999, de 16 de julio)**, por el **Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal**, y por el artículo 2.7 y 19 de la LISOS.

En el artículo 12 de la Ley 14 /1994, se establecen las obligaciones de las empresas de trabajo temporal (ETT), estipulando en cuanto a coordinación de actividades empresariales, entre otras cuestiones, que deberá asegurarse que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la for-

mación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

En cuanto a las obligaciones de la empresa usuaria (titular o principal), el artículo 16 establece, que con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención de los mismos. Asimismo, la empresa usuaria sería responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo y respondería subsidiariamente (y según el caso solidariamente) de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Por otra parte, el RD 216/1999 incide, entre otros asuntos, sobre el desarrollo de las obligaciones y deberes de la empresa de trabajo temporal, el desarrollo de las obligaciones y deberes de la empresa usuaria que demanda sus servicios, y la determinación de las actividades y trabajos en los que, en razón de especial peligrosidad, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición.

En cuanto a los artículos 2.7 y 19 de la LISOS, indicar que entre los sujetos responsables de infracciones considera incluidas a las empresas de trabajo temporal y a las empresas usuarias, respecto a las obligaciones que se establecen en la legislación específica y en prevención de riesgos laborales.

En resumen, en la relación entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria, y haciendo un paralelismo con los términos y figuras consolidadas en la coordinación de actividades empresariales, la ETT haría las funciones de empresa contratista y la empresa usuaria realizaría las funciones de empresa titular o principal.

No obstante, un elemento diferencial y constatado es que, en algunos casos, las empresas de trabajo temporal no disponen de un conocimiento profundo de la actividad a realizar, tal como lo puede tener una contrata especializada en un determinado sector, por lo que la información y formación acreditada en ocasiones no se ajusta a las tareas que en definitiva se desarrollarán. Es por eso, que las empresas usuarias (titular o principal) y al ser responsables subsidiarios, deberían actuar con celo en este sentido, realizando una comprobación específica y a fondo de la documentación aportada para la coordinación de actividades empresariales.

En lo concerniente a los Autónomos, indicar que recientemente se ha aprobado la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo**. Con esta Ley y la que se prevé en un futuro, mediante el oportuno desarrollo reglamentario, se pone en parte solución a un vacío legal que hasta ese momento recaía sobre este colectivo.

Respecto a lo que en la citada Ley afecta a la prevención de riesgos laborales y en concreto a la coordinación de actividades empresariales, destacar que en su artículo 5, dedicado a los deberes profesionales básicos, se establece que los trabajadores autónomos deben cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios. Por otro lado, el artículo 8 está dedicado por entero a la prevención de riesgos laborales del que se destaca que, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán

de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en el artículo 24 de la LPRL. Asimismo, se establece que las empresas que contraten con trabajadores autónomos 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 de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

En resumen, en cuanto a coordinación de actividades empresariales, se exige al trabajador autónomo el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tanto respecto de los trabajadores a su cargo, como cuando se contraten sus servicios para otras empresas o se trabaje en sus centros de trabajo, destacando los deberes de cooperación, información e instrucción en los términos recogidos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por último, indicar el caso particular de empresas establecidas en un estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y que desplazan temporalmente trabajadores a España para realizar trabajos.

En nuestro país, este caso queda regulado en la **Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y por el artículo 2.11 de la LISOS**. El artículo mencionado de la LISOS establece que son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la LISOS, incluyendo los empresarios afectados en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo

que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

En este sentido, en el artículo 3 de la Ley 45/1999, se indica que los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la citada Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas, entre otros aspectos, a la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

Interpretando lo anterior, entendemos que una empresa que recale en nuestro país para realizar un trabajo con trabajadores propios, ya sea por iniciativa propia o a resultas de ser contratados como contrata o subcontrata por un empresario titular o principal, deberá cumplir todos los requisitos y aspectos de la coordinación de actividades empresariales establecidos en la normativa española.

PROBLEMÁTICA GENERAL EN LA APLICACIÓN DE LA COORDINACIÓN PREVENTIVA DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Hemos visto, de forma no exhaustiva, la diferente normativa que afectaría a la coordinación de actividades empresariales en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, comprobando su extensión y complejidad.

Esta complejidad se constata en el día a día con las relaciones entre las empresas implicadas, suscitando en la práctica algunas dudas y apareciendo cierta problemática en su aplicación e interpretación, que en determinados casos se presenta como un obstáculo de difícil solución. Alguna de esta problemática se expone a continuación.

Una de las primeras consideraciones y reflexiones que tiene que realizar una empresa a la hora de externalizar una actividad, es definir lo que considera como **propia actividad** o **distinta actividad** (no propia actividad), ya que en función de una u otra va a depender que sean mayores o menores sus responsabilidades, es decir en función de una u otra actuaría como principal o titular.

Como hemos visto anteriormente en el análisis de la normativa, la responsabilidad solidaria y el deber de vigilancia del empresario principal están condicionados a que la contrata que vincula a las distintas empresas presentes en el centro de trabajo sea una contrata correspondiente a “la propia actividad” de la mencionada empresa principal, por lo que la delimitación de dicho concepto resulta obligado.

Pero la delimitación de propia y distinta actividad no está exenta de dificultad, ya que existen diferentes interpretaciones y en algunos casos contradictorias, aún contando con varias aportaciones doctrinales en la materia con la aplicación práctica de las mismas por parte de los órganos jurisdiccionales.

Con relación al concepto de propia actividad podemos decir que contamos con dos interpretaciones básicas. Por un lado, la interpretación amplia (tesis de la indispensabilidad de los servicios o tareas) en donde el concepto de propia actividad equivale a toda aquella que para la empresa principal es indispensable (actividades incluidas en el ciclo productivo más las necesarias para la organización del trabajo); y por el otro la interpretación restrictiva (tesis de la inherencia de los servicios o tareas) en donde el concepto de propia actividad ha de asimilarse a las actividades inherentes, entendiendo como tales las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal.

La jurisprudencia existente al respecto no aclara definitivamente el asunto ya que hay

sentencias que se inclinan hacia una u otra interpretación. No obstante, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998, de unificación de doctrina, se pronunció a favor del criterio de la inherencia.

En resumen, la delimitación de propia y distinta actividad supone una decisión problemática a asumir por las empresas, que tendrán que definir consecuentemente para poder sentar las bases de la coordinación de actividades empresariales en el seno de su organización.

Otro problema frecuente al que se enfrentan las empresas al realizar la coordinación preventiva, es **la dificultad de integración de la coordinación en todos los departamentos de la empresa.**

Cada unidad de la empresa tiene que asumir su papel y función en la coordinación de actividades empresariales y brindar cooperación necesaria a otras, ya que los intereses propios de cada departamento pueden en ocasiones obstaculizar los objetivos comunes de la política preventiva diseñada por la empresa.

Algunas de las medidas propuestas para conseguir la integración de la coordinación podrían ser: La participación con el objetivo de máxima seguridad y cooperación desde el inicio del proceso, distribución clara y adecuada de las responsabilidades de cada departamento, establecer actividades encaminadas a facilitar una comunicación eficaz entre departamentos (en lo posible mediante procedimientos formales) y fomentar la comunicación recíproca de la importancia de los objetivos de los distintos departamentos involucrados.

En este sentido y poniendo un ejemplo ilustrativo, sería conveniente que desde el primer momento que se decida la contratación con una empresa externa por parte del departamento de Compras, ésta se escoja realizando una adecuada selección de contratistas, teniendo en cuenta su grado de cumplimiento de la prevención y de las condiciones de coordina-

ción, además de que en el contrato suscrito, se incluyan las obligaciones y deberes inherentes a la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, el departamento de Recursos Humanos y Formación tendría que velar por controlar que las obligaciones salariales y de Seguridad Social de las empresas contratistas están al día, además de establecer los planes formativos necesarios para desempeñar las actividades a contratar.

Los servicios de Seguridad y Vigilancia tendrían que velar para que todos aquellos trabajadores que accedan al centro de trabajo sean debidamente identificados y cumplan las condiciones establecidas para poder desempeñar la tarea contratada.

Las unidades Operativas o de Fabricación asumirían los deberes de seguimiento, vigilancia y control de riesgos durante la realización de los trabajos por parte de los contratistas, y el departamento de Prevención se encargaría del desarrollo de los procedimientos y documentación preventiva y del asesoramiento a todas las unidades o departamentos implicados.

Por último, un problema que se plantea con frecuencia son las dudas que surgen en cuanto a la **cantidad, contenido, destino y gestión del intercambio información** que debe cumplirse para los diferentes supuestos y casos en los que se produce la concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo.

En cuanto a la cantidad, generalmente las empresas se están inclinando por ir a la máxima, es decir se solicitan y recaban documentos que en principio no parecen necesarios, pero que en la práctica y después de algunas experiencias con la autoridad laboral, han hecho conveniente su solicitud. Por ejemplo, la norma estipula que la información recíproca sólo sea por escrito cuando los riesgos generados sean graves o muy graves. En la práctica las empresas se curan en salud y solicitan todo por escrito.

Respecto al contenido, es lógico que cada empresa adapte los contenidos a la idiosincrasia de su actividad, aunque lógicamente muchos de ellos serán comunes a todos.

El destino de toda la información y documentación generada irá a parar a un registro porque así lo establece la LPRL y el sentido común, ya que en el caso que se produzca un accidente habrá que localizar toda la información y documentación posible, pues con toda seguridad será requerida por la autoridad laboral.

La gestión de toda la documentación, especialmente en las empresas con gran volumen de subcontratación, plantea un problema muy a tener en cuenta. Generalmente, se parte de la gestión de la documentación en formato papel y cuando esta se desborda, se contempla el formato digital, pero aún así resulta dificultoso su archivo y gestión.

Una solución planteada para la gestión documental de toda la información generada en la coordinación de actividades empresariales y que cada vez tiene más aceptación, es el desarrollo de aplicaciones informáticas en entorno web (a modo de base de datos en red), en las que cada empresa implicada coloca la información de su empresa y de sus trabajadores necesaria para la coordinación de actividades empresariales. De este modo se tiene acceso “on line”, mediante los necesarios filtros de seguridad (password, claves, etc.), a la información y documentación necesaria para garantizar que se cumple la normativa y por tanto no repercute negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores concurrentes.

Esta herramienta puede ser muy útil para conseguir la integración de cada departamento de la empresa y de esta manera controlar todo el proceso de la gestión de la coordinación, desde el inicio cuando se formaliza el contrato, pasando por el control efectivo de las contrataciones y llegando hasta que se da por



Mechanical Elements, 1924. F. Léger Musée national d'Art Moderne. Centre Georges Pompidou, Paris.

finalizada la relación con un cliente o con la empresa contratista.

LA EXPERIENCIA DE UNA GRAN EMPRESA

Las empresas con un elevado número de trabajadores y con un gran volumen de negocio, no son ajenas a esta situación y dentro de su estrategia empresarial, recurren a la contratación de actividades con otras empresas, siendo la presencia física de los trabajadores de estas empresas, una situación habitual.

Estas grandes empresas deben asumir el papel de empresarios titulares o de empresarios principales. En ocasiones, la misma empresa

puede asumir ambos papeles, en función de que los servicios que contrate sean o no “Propia actividad”.

Por tanto, deberá considerarse el papel de la empresa, como titular o principal, en función de la actividad que realicen las empresas contratadas.

Elegir los medios de coordinación no es una tarea fácil, sobre todo en las grandes empresas, en las que se contratan y subcontratan numerosas actividades, dada la tendencia cada vez mayor a externalizar servicios.

Por otro lado, es bien sabido que se acostumbra a contratar y subcontratar las actividades que mayores riesgos presentan, y que quien las lleva a cabo, son los trabajadores más desprotegidos en materia de seguridad y salud laboral, por pertenecer a pequeñas empresas que a duras penas cumplen con las exigencias de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Uno de los puntos primordiales antes de iniciar las labores de coordinación, es establecer un **procedimiento** para la coordinación de actividades empresariales, en el que se establezcan los pasos a seguir antes de comenzar la actividad, durante la ejecución y una vez finalizada la misma. Este procedimiento debe ser lo más claro y sencillo posible ya que la complejidad de la tarea puede hacer muy difícil su puesta en práctica.

Las grandes empresas suelen disponer de procedimientos específicos para la coordinación de actividades empresariales que se incluyen en sus Manuales de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

En estos procedimientos deben quedar establecidas las etapas que hay que adoptar antes de firmar el contrato con la empresa concurrente, durante la ejecución de la actividad y una vez finalizada la misma. La colaboración por parte de todos los departamentos de la empresa implicados en la coordinación de actividades

empresariales, en cada una de las etapas es primordial para la buena gestión de la misma.

Estas etapas se pueden definir de la siguiente manera:

- 1. Identificación y análisis de los trabajos a contratar.** Previo a la contratación de trabajos por empresas externas, el responsable de la contratación, deberá identificar y analizar los trabajos que van a ser realizados por las empresas concurrentes, para ello contará en caso necesario, con el apoyo técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La identificación y análisis de la actividad a realizar, servirá de base para la especificación técnico-preventiva que deberá contener el pliego de prescripciones técnicas donde se describen, a nivel preventivo, las características del trabajo a realizar, requisitos de los equipos y materiales a utilizar, procedimientos a seguir, etc.
- 2. Identificación de la empresa concurrente más adecuada.** Comprobar el cumplimiento de las empresas potencialmente contratables de los requisitos de seguridad y salud exigibles por la legislación (modelo organizativo de la prevención, plan de prevención de riesgos laborales, información y formación de los trabajadores, idoneidad de equipos de trabajo y EPI's, control de la vigilancia de la salud, etc.). Además deberá solicitarse a la empresa potencialmente contractable el compromiso de intercambio de información preventiva en caso de adjudicación.
- 3. Adjudicación.** La empresa titular o principal valorará las ofertas recibidas y adjudicará la empresa concurrente a la oferta más adecuada técnicamente, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos documentales en materia de seguridad y salud solicitadas en el pliego de prescripciones técnicas.
- 4. Contrato.** La empresa titular o principal deberá incluir una cláusula de obligatorie-

dad de la empresa concurrente de cumplir con las normas de seguridad y salud aplicables tanto por la legislación vigente como por las normas internas.

En el contrato se asegurará que, en caso de subcontratación, la empresa concurrente informará a los subcontratistas de los requisitos de seguridad y salud y las medidas de emergencia del centro de trabajo y exigirá por parte de estos su cumplimiento.

- 5. Control del cumplimiento de las normas de seguridad contractuales.** La empresa titular o principal y la empresa concurrente, designarán interlocutores para el intercambio de información; programarán un calendario de reuniones ordinarias y extraordinarias y se vigilarán el cumplimiento de las obligaciones preventivas.

Con objeto de mantener y disponer en todo momento de la información generada en la coordinación de actividades empresariales se recurre, de forma habitual a las nuevas tecnologías, en concreto a las **aplicaciones informáticas**, que permiten obtener de forma rápida y eficaz la relación de empresas concurrentes, las fechas de inicio y fin de la actividad, el número de trabajadores y su ubicación en las instalaciones de la empresa principal o titular, los riesgos y las medidas preventivas y demás documentación necesaria para realizar la coordinación de actividades empresariales de forma óptima.

Es frecuente comprobar que, en el caso de grandes empresas, que actúan como empresas titulares o principales, en donde se recurre habitualmente a la externalización de servicios, las empresas concurrentes tienen acceso a las aplicaciones informáticas con objeto de mantener actualizada la información que generan.

En el futuro se generalizará la utilización de la tecnología como instrumento en la mejora de la gestión de la coordinación de actividades empresariales. No obstante, la tecnología

no podrá utilizarse indiscriminadamente ni de forma que entre en contacto con el factor humano. Será necesario que cada empresa evalúe que elementos pueden ser automatizados en oposición a aquellos que requieren un contacto personal y humano, como pueden ser las reuniones periódicas con las empresas concurrentes, las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, la presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos y otros medios de coordinación que requieren la presencia física de las personas.

La colaboración en la coordinación de actividades empresariales de **otros departamentos** de la empresa es fundamental. Es el caso de los departamentos de contratación, que actúan como interlocutores de la empresa principal o titular, en el momento de firmar el contrato con la empresa concurrente.

El elevado número de requisitos legales que deben cumplir las empresas en materia de prevención de riesgos laborales y en particular aquellas con un alto número de trabajadores y que recurren frecuentemente a la contratación de otras empresas para realizar su actividad, hace que la gestión de la coordinación de actividades empresariales adquiera una gran relevancia.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Centro de trabajo: Cualquier área, edificación o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de trabajo.

Propia actividad: Actividades inherentes a la obtención de los productos y servicios finalmente obtenidos y que coinciden con el centro de su ciclo productivo y objeto social.

Distinta actividad: Actividades que tienen carácter marginal o externo al objeto central,



Fénéon en las oficinas de La Revue Blanche, 1896.
Félix Vallotton. Colección Josefowitz.

es decir las de necesaria ejecución para la consecución del fin social, pero que no coinciden con su objeto social.

Empresario titular: La persona que tiene 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 aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Empresa concurrente: Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de una o más empresas, sus empresarios tienen la condición de empresarios concurrentes.

Promotor: Cualquier persona física o jurídica, privada o pública, que individual o colectivamente, decide, impulsa, programa y financia, con recursos propios o ajenos, una obra para sí o para su posterior enajenación, entrega o cesión a terceros.

Coordinador en materia de seguridad y salud: El técnico competente designado por el promotor, o en su caso integrado en la

Dirección facultativa, para coordinar y llevar a cabo las tareas establecidas en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 1627/1997.

Contratista: La persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor o empresario principal, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato, o de realizar determinados trabajos o instalaciones con sujeción al contrato suscrito.

Subcontratista: La persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, el compromiso de realizar determinadas partes o

instalaciones de la obra o servicios, con sujeción al proyecto o contrato por el que se rige su ejecución.

Empresa de trabajo temporal (ETT): Aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores contratados por la ETT.

Trabajadores autónomos: Personas físicas que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

LEGISLACIÓN Y NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 24 coordinación de actividades empresariales

- riales (artículo modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- 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, en materia de coordinación de actividades empresariales.
 - Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
 - Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
 - Ley 32/2006 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, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
 - 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 de lo Social (LISOS) (general: artículos 12.13, 12.14, 13.7, 13.8a, 13.14 y 42.3) (sector construcción: artículos 8.16, 11.6, 11.7, 12.23, 12.24, 12.25, 12.26, 12.27, 12.28, 13.8a, 13.15, 13.16 y 13.17) (sector trabajo temporal: artículos 2.7 y 19) (trabajadores desplazados temporalmente a España: artículo 2.11).
 - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 42, 43 y 64).
 - Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículos 104.1 y 127.1).
 - Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (modificada por la Ley 29/1999, de 16 de julio) (artículos 12.3 y 16.1).
 - Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
 - Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (artículos 5 y 8).
 - Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegre López, J. *Esquemas de subcontratación y prevención de riesgos laborales en la construcción t. XVI*. Tirant lo Blanch.
- AMAT. *Guía práctica para la coordinación de actividades empresariales*.
- Dinares J. *Coordinación de actividades empresariales en prevención de riesgos laborales*. Distrovia, S.L.
- Fernández, M. *Guía para la coordinación de actividades empresariales*. Universidad Politécnica de Valencia.
- Navarro Nieto, F. *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*. Editorial Bomarzo.
- Mercader Uguina, J. *Contratas y subcontratas en el sector de la construcción: análisis de la ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el nuevo reglamento de desarrollo, Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto*. Lex Nova.
- Merino Segovia, A. *Comentarios a la ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*. Editorial Bomarzo.
- Panadés Gella, X. *La práctica del control de contratistas*. Revista Prevención num. 177.

Publicaciones del Instituto Nacional de Previsión

REGLAMENTO

de la

Ley de Accidentes del trabajo en la Industria

TERCERA EDICIÓN



SALIDO A FRANCO ¡ARRIBA ESPAÑA!

INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN
Heredia Cortés, 7, SANTANDER 1938.

Reglamento de la Ley de Accidentes de trabajo en la Industria.
Instituto Nacional de Previsión, 1938.