

MANUAL DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

EN EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE



ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL
DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE



Comunidad
de Madrid

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”

Índice

■ 1. Introducción	5
1.1. Objeto y alcance	5
1.2. Introducción a la Coordinación de Actividades Empresariales – CAE	6
1.3. Dificultades del proceso CAE en las empresas de transporte de mercancías	8
1.4. Objetivos específicos	10
■ 2. Marco legal	12
2.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	12
2.1.1 Derechos y deberes de los trabajadores en la empresa	16
2.1.2 Artículo 24. De la Ley 31/1995 sobre Coordinación de Actividades Empresariales	18
2.1.3 Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales	20
2.1.4 Real Decreto 171/2004	21
■ 3. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales	22
3.1 Definiciones:	22
3.2 Objetivos de la coordinación de actividades empresariales	22
3.3 Aplicación de la Coordinación de Actividades Empresariales	23
3.3.1 Empresario titular	24
3.3.2 Empresario principal	26
3.3.3 Situaciones especiales: No existe empresario titular ni principal	27
■ 4. Medios de coordinación	30
4.1 La figura del coordinador de actividades preventivas	31
4.1.1 Elección del coordinador de actividades preventivas	32
4.1.2 Funciones de la persona encargada de la coordinación de actividades preventivas	34
4.2 La figura del recurso preventivo	34
4.2.1. Empresas que deban designar o asignar la presencia del recurso preventivo	35
4.2.2 Sujetos a los que se puede asignar las funciones del recurso preventivo	36
4.2.3 Actividades u operaciones que requieren la presencia del Recurso Preventivo	36
4.2.4 Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Coordinador de Actividades Preventivas	37
4.2.5 Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Delegado de Prevención	37
4.2.6 Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Trabajador Autónomo	37
4.2.7 Funciones del Recurso Preventivo	37
4.2.8 Formación mínima que debe disponer el Recurso Preventivo	38

Índice

4.3 La figura del delegado de prevención	38
4.3.1 Facultades del delegado de prevención	39
4.3.2 Derechos del delegado de prevención	39
4.4. La figura del Comité de Seguridad y Salud	40
■ 5. Aplicación CAE para empresas de transporte	41
5.1 Empresa titular	41
5.2 Empresa principal	44
■ 6. CAE en el trabajador autónomo	47
■ 7. Documentación preventiva y registros	52
■ 8. Solicitud de documentación adicional al CAE	53
■ 9. Responsabilidades en el ámbito administrativo sancionador	56
9.1 Responsabilidad solidaria	56
9.2 Responsabilidad por riesgo	57
9.3 Recargo de prestaciones de la seguridad social	58
■ 10. Evaluación de riesgos en las empresas de transporte	59
■ 11. Estudio de la situación general del sector del transporte en materia preventiva	62
11.1 Puestos de trabajo con especial peligrosidad	63
11.2 Tipos de organización preventiva elegida	63
11.3 Grado de implantación de la actividad preventiva en las empresas del sector	64
11.4 Problemática del sector de logística en la aplicación de la prevención de riesgos laborales	64
■ 12. Contratación de conductores a través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal)	66
12.1 Situación de los conductores contratados por ETT	69
■ 13. Cuadro resumen de obligaciones en materia de coordinación de actividades preventivas	72
■ 14. Coordinación de actividades empresariales, como un buen equipo de fútbol	75
■ 15. Bibliografía	77

1. Introducción

En gran parte del entramado empresarial español encontramos que las entidades utilizan la externalización de uno o varios de sus procesos productivos o servicios, así como la descentralización de actividades auxiliares a la actividad central de la propia empresa.

Este método de organización y gestión del funcionamiento de las empresas consiste en encomendar a otras entidades los procesos o servicios elegidos, para que dichas entidades los lleven a cabo con recursos propios.

Uno de los servicios y/o procesos más externalizados en las empresas son los servicios logísticos (envíos, almacenamiento, transporte, distribución, etc.)¹. Por lo tanto, este modelo organizativo influye directamente en las empresas pertenecientes al Sector de Logística y Transporte.

Si bien, dicha externalización aporta numerosas ventajas en cuanto a organización de procesos productivos se refiere, en relación a la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales supone un factor de riesgo relevante a tener en cuenta. En este punto, entra en juego la Coordinación de Actividades Empresariales, aspecto de la gestión preventiva que favorece el control de los riesgos derivados de la concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, situación muy habitual en empresas del Sector de Logística y Transporte, debido, en gran medida, a la mencionada externalización de procesos.

1.1. Objeto y alcance

La finalidad del presente manual consiste en analizar la situación actual del transporte de mercancías por carretera en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, identificar los puntos más conflictivos y proponer medidas específicas dirigidas a mejorar en el sector.

Además, se pretende:

- Cumplir los objetivos de seguridad y salud laboral que establece el Real Decreto 171/2004 que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

¹ VI Encuesta Adecco Outsourcing sobre Externalización. 2015.

- Fomentar una auténtica cultura preventiva que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas.
- Reducir errores y acciones que deriven en accidentes a través de la realización de una correcta coordinación entre las empresas y trabajadores de las empresas objeto del estudio.

Por ello, resulta indispensable que el comienzo del presente manual realice una introducción, a modo de presentación, del concepto de Coordinación de Actividades Empresariales.

1.2. Introducción a la Coordinación de Actividades Empresariales – CAE

Desde un punto de vista práctico y simplificado, se considera el CAE como un canal de comunicación que facilita la gestión de la prevención de riesgos laborales entre empresarios que concurren en un mismo centro de trabajo.

Resulta sencillo, debido a las exigencias que requiere el desarrollo de la actividad empresarial, caer en el error de considerar el CAE solamente como una obligación del cumplimiento legal en materia de seguridad y salud de la empresa, con la finalidad de evitar sanciones. Es por ello que, con bastante frecuencia, se olvida el fin principal de esta herramienta, diseñada para ser un gestor del intercambio de información en materia de seguridad y salud para los trabajadores.

De acuerdo con la legislación española, (Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 18), los trabajadores deben recibir de la empresa información sobre:

1. Los riesgos para su seguridad y salud, tanto los que afectan a la empresa en su conjunto como los específicos de cada puesto o función.
2. Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a esos riesgos.
3. Las medidas adoptadas y las acciones previstas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, en las distintas situaciones de emergencia.
Con carácter particular, es decir, cuando proceda y para cada persona directamente afectada, la información específica sobre su puesto de trabajo habrá de incluir, además:
4. Los agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo, incluyendo su denominación, los riesgos para la seguridad y la salud (categoría, indicación de peligro, pictograma, frases H), los valores límite de exposición profesional establecidos en España, las medidas preventivas a adoptar, tanto de protección colectiva como individual, la actuación que debe seguirse en casos como vertido, salpicadura, incendio u otras emergencias, y las medidas de primeros auxilios. Estas informaciones pueden prepararse a partir de la ficha de datos de seguridad del producto, que debe quedar a disposición de estos trabajadores.
5. Las condiciones y forma correcta de utilización de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, así como las situaciones o formas de utilización anormales

que puedan preverse, con especial atención a las conclusiones que puedan deducirse de los incidentes ocurridos en la práctica.

6. Los riesgos contra los que protegen los equipos de protección individual cuya utilización sea preceptiva, así como las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse. Asimismo, deberá proporcionárseles instrucciones, preferentemente por escrito, sobre la forma correcta de usarlos, mantenerlos y sustituirlos.

La legislación específica que regula los apartados anteriormente mencionados es:

- Art. 9 del RD 374/2001, de 6 de abril respecto a los agentes químicos peligrosos.
- Art. 5 del RD 1215/1997, de 18 de julio respecto a los equipos de trabajo.
- Art. 8 del RD 773/1997, de 30 de mayo respecto a los equipos de protección individual.

La información correspondiente a los riesgos y medidas preventivas que debe suministrarse a todos los trabajadores será el de los resultados de la evaluación de riesgos. El documento que los recoge debe ser claro y conciso, incluyendo un listado de todos los riesgos detectados y las medidas implantadas y pendientes de adoptar considerando también los tiempos específicos para realizarlas. Bajo estas premisas se organiza el documento de la planificación preventiva.

En cuanto a la información requerida para las medidas de emergencia, corresponde al plan de emergencia y evacuación de la empresa o a un resumen esquematizado del mismo.

Cada trabajador debe recibir una información más amplia sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo, incluyendo, cuando proceda, las precisiones que para determinados riesgos establecen los correspondientes Reglamentos. En cualquier caso, nunca será suficiente la mera información, por completa que sea, para los riesgos específicos de un trabajador, sino que será preciso que esa información se proporcione en un contexto didáctico, es decir, en interacción con un docente, y se complemente con el adiestramiento (práctica) necesario.

Los procedimientos específicos y la documentación generada en los procesos de intercambio de formación, información y gestión entre empresas, descritos con anterioridad, son los recogidos en la gestión CAE.

1.3. Dificultades del proceso CAE en las empresas de transporte de mercancías

Como se plantea en los párrafos anteriores, el RD 171/2004 en su aplicación al transporte de mercancías, establece que, entre las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, en este caso referido a la participación de cargadores y transportistas que participan en las distintas etapas de carga y descarga de mercancías en los centros productivos y almacenes; se debe producir un correcto intercambio de información respecto a los riesgos específicos de las actividades que desarrollan.

Además, los titulares del centro deberán facilitar al resto de empresarios concurrentes, instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a sus trabajadores y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

El cumplimiento de las obligaciones que establece esta normativa involucra tanto al cargador como al transportista que accede a sus instalaciones para realizar la carga y descarga de mercancías. En ocasiones, las circunstancias propias de estas empresas hacen difícil combinar las exigencias reglamentarias con la viabilidad operativa mientras que, en otras, los procedimientos para su cumplimiento se limitan a un mero intercambio documental donde se cubren responsabilidades legales, olvidándose que la coordinación real en materia de seguridad en el lugar físico donde se realiza la carga o descarga es lo realmente crítico para prevenir accidentes, como indicábamos con anterioridad.

Por tanto, actualmente las empresas transportistas y cargadoras trabajan bajo un prisma que no llega a resolver este conjunto de cuestiones que son de difícil interpretación y/o aplicación.

1. **Complejidad para determinar las funciones y responsabilidades** de los intervinientes (cargadores, descargadores, conductores) en aquellos casos en que:

- a) no está clara la figura de empresario principal o titular, que admite diferentes interpretaciones en función de cuál sea la actividad principal de la empresa, lo que a su vez repercute en la consideración del transportista bien como proveedor de servicios o bien como contratista;
- b) el transporte no se contrata directamente en muchos casos por el centro, es decir puede darse una subcontratación donde el Empresario Titular del centro de trabajo no conoce qué empresa es la que hará la entrega/recogida de las mercancías (transportista efectivo);
- c) la subcontratación de las actividades de transporte, unido a la externalización de los trabajos de carga y descarga, da lugar a múltiples tipos de situaciones donde no haya relación contractual alguna entre los coincidentes en el centro de trabajo;
- d) el conductor realice en mayor o menor parte, algunas de las operaciones o bien, cuando, por el contrario, no intervenga nunca en la operativa;

2. **Intercambio documental.** La obligación de intercambio documental exigida por el RD 171/2004, se ha convertido en un procedimiento demasiado burocrático donde en numerosas ocasiones se pone de manifiesto una falta de criterio para solicitar la información que es realmente necesaria. Por otra parte, la existencia de multitud de plataformas de intercambio de documentación exige al transportista facilitar, a cada una de ellas, una documentación diferente en un formato distinto, lo que multiplica su carga de trabajo.

3. **Normativa sin equivalencia** en el resto de países europeos, que hace que los vehículos de transporte internacional procedentes de empresas extranjeras que cargan o descargan en España tengan dificultad para su cumplimiento.

De todo lo anterior, se concluye que es imprescindible la interpretación cualificada y aprobada por parte de las autoridades competentes sobre las peculiaridades de las etapas y operativas propias del transporte a los efectos de la aplicación eficaz del RD 171/2004, que evite que se generen procedimientos que consumen recursos sin aparente mejora de la seguridad real del transporte.

1.4. Objetivos específicos

La Coordinación de Actividades Empresariales para la Prevención de Riesgos Laborales es una obligación legal por la que se 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 de la ley 31/1995, 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 salud de los trabajadores.

Además de los genéricos, aquellos definidos específicamente considerando las características de la actividad son:

- La determinación de las funciones y responsabilidades de los intervinientes (cargadores, descargadores, conductores) en aquellos casos en que no puedan distinguirse con facilidad.
- Esclarecer la relación contractual existente entre todos los participantes en los procesos del centro de trabajo, estableciendo las relaciones oportunas respecto a los niveles de subcontratación.
- Resolver los modelos de formatos o registros que puedan servir de manera universal para el intercambio documental CAE, facilitando la unificación de documentación a entregar a los titulares de la actividad.
- A nivel legislativo supraestatal, unificar criterios respecto a los requisitos fundamentales necesarios para justificar la actividad del transporte de mercancías.
- Homogeneizar las plataformas de Coordinación de Actividades Empresariales en un único centro común de acopio que garantice que la empresa cumple con la legislación en materia preventiva.

Manteniendo siempre como objetivo principal, el hecho de garantizar que se cumplen las buenas prácticas preventivas en el puesto de trabajo del conductor profesional y proponer pautas y recomendaciones para el control de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo.

2. Marco legal

La Coordinación de Actividades Empresariales es uno de los aspectos de la Prevención de Riesgos Laborales que aparece regulado dentro del conjunto de la normativa española de referencia. A lo largo de este apartado, se recoge la legislación española relacionada con esta materia preventiva y que, por ende, afecta a las empresas del Sector de la Logística y el Transporte.

Legislación relativa a Coordinación de Actividades Empresariales
✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
✓ Real Decreto 171/004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.
✓ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

2.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Esta ley contempla, por primera vez, en su artículo 24 la obligación para las empresas de llevar a cabo la Coordinación de Actividades Empresariales, introduciendo los diferentes tipos de concurrencia de empresas que se pueden encontrar en los centros de trabajo, así como las obligaciones que conlleva para el control de los riesgos derivados de dicha concurrencia. Para conocerla con más detalle, a continuación, se exponen los aspectos relevantes a considerar incluidos en la propia ley.

La Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales constituye el marco básico en el que se desenvuelve la prevención en nuestro país. Establece un régimen de responsabilidades y obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores, así como de las distintas administraciones públicas.

Por lo que respecta a las empresas, éstas están obligadas a desarrollar las actividades preventivas acogiendo a alguna de las modalidades de organización específica que se les brindan, en función de sus particulares características (tamaño de la empresa, peligrosidad de la actividad desarrollada, etc.).

Igualmente deberán realizar cuantas actividades preventivas sean necesarias para que el desempeño de la actividad no represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades se desarrollarán y articularán básicamente entorno al Plan de prevención, Evaluación

de los Riesgos, la Planificación de la Acción Preventiva, la Vigilancia de la Salud, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla algunos conceptos básicos que pueden resultar importantes a la hora de clarificar determinados aspectos en materia preventiva. Se señalan a continuación algunos de ellos:

- Prevención: Será “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.
- Riesgo Laboral: “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

Quizás uno de los más significativos por su repercusión y amplitud sea el de Condición de trabajo que se define en la Ley como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores ...”.

Dentro de esta definición se abarcan aspectos tales como:

- Las características generales de los locales e instalaciones
 - ¿Dónde se desarrolla la actividad?
 - ¿En qué condiciones se encuentra?
 - ¿Con que medios de protección cuenta?
 - ¿De qué medidas de emergencia y evacuación dispone?
- Las características generales de los equipos, productos y demás útiles.
 - ¿Qué equipos de trabajo, herramientas y productos se utilizan?
 - ¿En qué estado de conservación se encuentran?
 - ¿Están sometidos a un mantenimiento y control periódico?
 - ¿Cuentan con las protecciones adecuadas?
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente (intensidades y concentraciones), también los procedimientos para su utilización.
 - ¿Existe exposición a agentes de este tipo?
 - ¿Pueden resultar peligrosos?
 - ¿Sus concentraciones o niveles de presencia pueden dañar la salud?
 - ¿Se manipulan o utilizan de forma adecuada?
 - ¿Se cuenta con los equipos de protección adecuados?

- Otras características del trabajo incluidas las relativas a su ordenación y organización
 - ¿Cuentan los trabajadores con la formación preventiva adecuada?
 - ¿Han sido informados de los riesgos de su actividad y de las correspondientes medidas preventivas?
 - ¿Cuenta la empresa con una organización preventiva apropiada?
 - ¿Se encuentra adecuadamente integrada la prevención en la empresa?

Como se ve, las condiciones de trabajo a efectos de prevención de riesgos afectan a la práctica totalidad de los aspectos de la actividad dado que cualquiera de ellos, en circunstancias desfavorables puede incidir en la generación de riesgos para los trabajadores.

Es, por tanto, responsabilidad de la empresa que estas condiciones de trabajo no sean fuente de riesgo para los trabajadores.

Queda por ver, cómo la empresa podrá lograr el objetivo de que no se generen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello la legislación nos da una serie de pautas:

1. Estableciendo una organización preventiva adecuada a las circunstancias de la empresa.
2. Integrando la prevención en el sistema general de gestión de la empresa como una actuación más a desarrollar, comprendiendo su conjunto de actividades, así como a todos sus niveles jerárquicos. Esta integración se desarrollará a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Favoreciendo la colaboración de los trabajadores y su integración en materia preventiva a través de sus órganos de participación.
4. Adoptando los instrumentos básicos para la gestión y aplicación del Plan de Prevención como son la Evaluación de Riesgos y la planificación de la acción preventiva.

El **Plan de Prevención** será el instrumento esencial a través del cual se integrará la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establecerá su política en materia de prevención. Deberá ser aprobado por la Dirección de la Empresa y asumido por su estructura organizativa.

La **Evaluación de riesgos**, como instrumento básico de la gestión y aplicación de la acción preventiva, se encuentra destinada a estimar la magnitud de los riesgos que no se hayan podido evitar obteniendo la información necesaria para que la empresa pueda decidir respecto a la adopción de medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas a adoptar.

Nos encontramos en este caso, ante un punto de partida, diagnóstico del estado de la empresa en materia de seguridad y salud, necesario para desarrollar posteriores acciones de corrección si

fuera necesario. Esta evaluación o diagnóstico inicial deberá repetirse en determinadas circunstancias, (cuando cambien las condiciones de trabajo, incorporación de nuevos trabajadores especialmente sensibles, cuando se hayan detectado daños para la salud de los trabajadores que hagan pensar en una inadecuación de las actividades preventivas o su insuficiencia).

Cuando el resultado de la evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá planificar la actividad preventiva con el fin de controlar o reducir dichos riesgos conforme a un criterio de prioridades en función de su importancia y/o número de trabajadores que puedan verse afectados.

En la **Planificación** se tendrá en cuenta la posible existencia de reglamentación sobre riesgos específicos y los principios generales de la acción preventiva (Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales).

Por tanto, una vez detectados los riesgos y evaluada su magnitud (Evaluación), se deben planificar las acciones tendentes a su reducción o eliminación.

La planificación deberá incluir necesariamente, no solo los aspectos técnicos o materiales sino también aquellos que afecten a la organización, así como a la formación de los trabajadores de la empresa.

Por último, señalar que siempre se deberá prestar atención para poder desarrollar una política de prevención óptima, a la canalización y puesta en marcha de los mecanismos de información, consulta y participación de los trabajadores, elemento esencial en este ámbito.

2.1.1 Derechos y deberes de los trabajadores en la empresa

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de derechos y deberes tanto de empresa como de trabajadores en materia preventiva que, además de considerarse un requisito legal, constituyen una base imprescindible para conseguir una eficaz gestión de la prevención en la empresa y consolidan la consecución de los objetivos deseados para el cumplimiento del plan de prevención de la empresa.

Entre estos derechos y deberes podemos destacar:

- **Información.** Se debe garantizar que los trabajadores se encuentren informados de los riesgos presentes en el trabajo tanto los generales de la empresa como los particulares de cada puesto o tarea, así como las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos y las medidas de emergencia previstas.

Resulta esencial que los trabajadores conozcan los riesgos que genera la actividad y qué medidas de prevención se deben adoptar para evitarlos. El conocimiento de los riesgos redundará en una mayor seguridad en la actividad.

- **Formación.** Se debe asegurar que los trabajadores reciben la formación adecuada, teórica y práctica en materia preventiva, tanto en el momento de su incorporación como cuando se produzcan cambios en sus funciones, tareas o se introduzcan cambios en los equipos de trabajo que utilicen.

La formación deberá ser específica del puesto de trabajo o función que desempeñen.

- **Consulta y participación.** El empresario debe consultar a los trabajadores, permitiendo su participación, en lo referente a las materias que puedan afectar a la seguridad y salud en la empresa. Los trabajadores podrán efectuar propuestas para la mejora de los niveles de seguridad y salud en la empresa.

Esta participación se podrá canalizar en la mayoría de los casos a través de órganos de representación de los trabajadores específicos en materia de prevención (Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud).

- **Vigilancia de la salud.** La empresa debe garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos de la tarea.

Esta vigilancia, se llevará a cabo con el consentimiento del trabajador, exceptuando determinados casos.

Las medidas de vigilancia de la salud se aplicarán siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Los trabajadores, por su parte, deben velar por su propia seguridad y por la de aquellos otros a los que les pueda afectar su propia actividad.

Conforme a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deben, entre otras cosas:

- Usar adecuadamente los equipos de trabajo, sustancias, etc. Utilizados en su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
- No poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad con los que pueda contar el centro de trabajo o los equipos utilizados.
- Cooperar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a este respecto, establece una serie de figuras para poder materializar la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud que, como se indicó con anterioridad, será en muchos casos, los que canalizarán los derechos de información y consulta además de constituir, en el último caso, un importante foro de participación.

- **Delegados de Prevención.** Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de sus órganos de representación.

Su número seguirá una escala relacionada con el número de trabajadores de la empresa desde un mínimo de 1 a un máximo de 8 Delegados de Prevención.

- **Comité de Seguridad y Salud.** Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se formará un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuente con 50 o más trabajadores.

Estará formado por un lado por los Delegados de Prevención y por otro lado por el empresario y/o sus representantes en igual número al de los Delegados de Prevención.

Se reunirá trimestralmente y siempre que sea solicitado por alguna de sus representaciones.

Entre sus funciones concretas estará la participación en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención y la promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos.

2.1.2 Artículo 24. De la Ley 31/1995 sobre Coordinación de Actividades Empresariales

Es el que define directamente la actuación en caso de que suceda la Coordinación de Actividades Empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades los trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros

de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Este apartado 6 se añade por el art. 3 de la LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 13-12-2003.

Artículo tercero. Coordinación de actividades empresariales.

Se añade un apartado 6 al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

“6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.”

Es decir, 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 las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo.

2.1.3 Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 54/2003 vino a constatar, (después de más de siete años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995 y con la experiencia acumulada en la puesta en práctica del marco normativo), tanto la existencia de ciertos problemas que dificultaban su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido, que se manifestaban, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados que reclamaban actuaciones tan profundas como ágiles.

El análisis de estos problemas puso de manifiesto, entre otras cuestiones, una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que

se evidenciaba en muchas ocasiones en un cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

Al mismo tiempo, se puso de manifiesto una falta de adecuación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial en las diversas formas de subcontratación y en el sector de la construcción.

En el mes de octubre de 2002, fruto de la preocupación compartida por todos por la evolución de los datos de siniestralidad laboral, el Gobierno promovió el reinicio de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales con las organizaciones empresariales y sindicales. Además, se mantuvieron diversas reuniones entre el Gobierno y las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales para tratar de estas cuestiones de manera conjunta.

Las conclusiones de este doble diálogo, social e institucional, se concretaron en un conjunto de medidas para la reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, encaminadas a superar los problemas e insuficiencias respecto de los cuales existía un diagnóstico común. Dando como resultado la plasmación en esta Ley ya mencionada.

2.1.4 Real Decreto 171/2004

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 esta norma se tratan los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral, producidos por la carencia de esta coordinación.

Al desarrollar los conceptos fundamentales aplicables en la Coordinación de Actividades Empresariales, el RD 171/2004 es tratado en este manual en un apartado específico, que aportará una mayor aclaración sobre cada punto a considerar.

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

Los apartados que se incluyen a continuación se consideran los fundamentales para una correcta gestión CAE:

3.1 Definiciones

- Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.
- Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

3.2 Objetivos de la coordinación de actividades empresariales

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos, (mencionados brevemente en el apartado 1 de este manual):

- a. La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b. La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c. La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

d. 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.



3.3 Aplicación de la Coordinación de Actividades Empresariales

Se encuentran dentro del alcance de la coordinación de actividades empresariales los siguientes supuestos:

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

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

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

Para mejor comprensión del esquema, conviene explicar con más detenimiento los conceptos de empresario titular y empresario principal.

3.3.1 Empresario titular

Se actuará como EMPRESARIO TITULAR cuando se contrate una actividad distinta a la que se realiza en el centro de trabajo. Ejemplos:

- La limpieza de una oficina, fábrica, tienda, etc.
- El mantenimiento de los ascensores en unas oficinas, etc.
- Mensajeros y empresas de reparto de mercancías, etc.

El empresario titular del centro de trabajo, es decir, aquél que pone a disposición y gestiona el centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, deberá adoptar, en relación con los otros empresarios concurrentes, las siguientes medidas:

Deberá informar a los otros empresarios concurrentes de:

- Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas.
- Las medidas referidas a la prevención de tales riesgos.
- Las medidas de emergencia que se deben aplicar.

Dicha información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse:

- Antes del inicio de las actividades.
- Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- Cuando se haya producido una situación de emergencia.

La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos **calificados como graves o muy graves**. Igualmente, una vez recibida la información sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo las empresas concurrentes, el empresario titular dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.

Las instrucciones habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueda afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.

Para el caso de los empresarios concurrentes:

Los empresarios que desarrollen actividades en el centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.

Las instrucciones dadas por el empresario titular del centro de trabajo deberán ser cumplidas por los demás empresarios concurrentes. Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

Las medidas serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

3.3.2 Empresario principal

Se actuará como EMPRESARIO PRINCIPAL cuando se contrate la misma actividad que se realiza en el centro de trabajo. Ejemplos:

- Empresa eléctrica contrata el mantenimiento de las líneas y subestaciones, etc.
- Empresa de construcción contrata la albañilería, el encofrado, la ferralla, etc.
- Empresa de consultoría contrata la realización de trabajos administrativos, etc.

Las medidas que debe cumplir el empresario principal son:

El empresario principal, es decir, aquél que contrata actividades o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo, además de cumplir las medidas establecidas en los capítulos II y III del Real Decreto 171/2004, deberá:

Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito:

- Que tienen la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva para las obras y servicios contratados.
- Que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

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

El empresario principal deberá comprobar qué empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

3.3.3 Situaciones especiales: No existe empresario titular ni principal

En el caso de que la empresa coincide con otras en el mismo centro de trabajo y no correspondiendo a ninguno de los casos anteriores (empresario titular o principal); siendo muy poco frecuente, si bien las obligaciones impuestas para estos empresarios serían comunes para los casos de TITULAR o PRINCIPAL.

En este supuesto las empresas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales de la forma que se indica en este apartado.

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

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

Dicha información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse:

- Antes del inicio de las actividades.
- Cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
- Cuando se haya producido una situación de emergencia.

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

- Empresas en las que exista riesgo de exposición a radiaciones ionizantes, agentes tóxicos y muy tóxicos, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, a agentes biológicos de grupos 3 y 4.
- Empresas que se dediquen a la fabricación, manipulación y utilización de explosivos (artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos).
- Empresas mineras a cielo abierto y de interior (minas, canteras, etc.) y que realicen sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Empresas del sector de la construcción (cuando hagan excavaciones, movimientos de tierra y túneles).
- Empresas del sector siderúrgico.
- Empresas que produzcan o utilicen gases comprimidos, licuados o disueltos.
- Empresas que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

Sin perjuicio de lo anterior se recomienda, dejar registros por escrito que servirán ante una posible inspección.

En el anexo 1 se encuentran modelos que servirán como base para este registro

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

Deberá comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

La información deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva referidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes.

Al establecer los medios de coordinación se tendrá en cuenta:

El grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.

El número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

La duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

A modo resumen, en los siguientes cuadros se refleja la diferencia básica entre los tipos de circunstancias que se pueden plantear en la gestión CAE:

EMPRESARIO TITULAR	EMPRESARIO PRINCIPAL	SIN RELACIÓN JURÍDICA
<p>Se actuará como EMPRESARIO TITULAR cuando se contrate una actividad distinta a la que se realiza en el centro de trabajo. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• La limpieza de una oficina, fábrica, tienda, etc.• El mantenimiento de los ascensores en unas oficinas, etc.• Mensajeros, transportistas, etc.	<p>Se actuará como EMPRESARIO PRINCIPAL cuando se contrate la misma actividad que se realiza en el centro de trabajo. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Empresa eléctrica contrata el mantenimiento de las líneas y subestaciones.• Empresa de construcción contrata la albañilería, el encofrado, la ferralla, etc.• Empresa de consultoría contrata la realización de trabajos administrativos.	<p>Cuando el centro de trabajo de la empresa es el mismo que el de otras empresas y/o trabajadores autónomos exista o no relación jurídica entre ellos. Ejemplo: un edificio donde tienen su sede varias empresas.</p>

4. Medios de coordinación

Dos son los supuestos en los que se exige que las empresas establezcan medios de coordinación para que cumplan con la normativa y prevengan riesgos:

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de, al menos, dos empresas diferentes, sin vínculo entre ellas.
2. Cuando en un mismo centro de trabajo concurren empresas contratistas y subcontratistas.

Ejemplos que pueden servir para cada uno de estos casos serían:

1. Camión basculante y camión hormigonera en una obra de construcción.
2. Empresa que fabrica sofás contrata a una empresa de transportes y ésta a su vez subcontrata a otra empresa de transporte para cubrir necesidades.

En el establecimiento de los medios de coordinación (tal y como indica el Artículo 12.1 del RD 171/2004), debe tenerse en cuenta la peligrosidad de las actividades que se van a llevar a cabo, el número de trabajadores que van a intervenir en esas tareas y la duración de las mismas.

Como indicábamos en apartados anteriores, no nos podemos olvidar de que, a la hora de establecer los medios de coordinación, el empresario titular/principal debe incluir, al menos, instrucciones para el acceso a las instalaciones, limitación de acceso a determinadas zonas que impliquen mayor peligrosidad y señalización de los lugares de trabajo.

Se considerarán medios de coordinación cualquiera de los siguientes, tal y como se indica en el artículo 11 del mencionado Real Decreto:

- Intercambio de información y comunicación entre las empresas concurrentes.
- Celebración de reuniones periódicas entre empresas concurrentes.
- Reuniones conjuntas entre los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes, o, en su defecto, entre los Delegados de Prevención.
- Impartición de instrucciones.
- Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.
- Presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo.
- Designación de una o más personas encargadas de la coordinación.

Los medios de coordinación deberán actualizarse si no resultan adecuados. Cuando estos medios sean recursos preventivos, o personas encargadas de la coordinación, habrá que facilitar a los trabajadores los datos necesarios para que puedan identificarlos.

4.1 La figura del coordinador de actividades preventivas

El Coordinador de Actividades Preventivas es el eje sobre el que pivota la Coordinación y su presencia en el centro de trabajo debe estar perfectamente identificada por todos los trabajadores de las diferentes empresas concurrentes.

Las empresas podrán elegir como Coordinador a los responsables de producción, o a trabajadores cualificados, lo que permitirá alcanzar más seguridad para los empleados sin que aumenten los costes de las empresas.

Para coordinar las actividades empresariales y prevenir los riesgos laborales se establece la obligación de controlar las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

Si en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención. Asimismo, se informarán recíprocamente, antes del inicio de las actividades, sobre los riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas.

La información habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, y por escrito, cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves. Se tendrá en cuenta también el grado de peligrosidad de las actividades que se llevan a cabo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Al margen de que las empresas establezcan cauces de información para que ésta sea tenida en cuenta posteriormente en su Evaluación y Planificación preventiva, es necesario, o al menos, muy conveniente, el promover una actividad preventiva conjunta, adoptando las medidas de prevención idóneas para evitar riesgos.

El coordinador de actividades preventivas se convertirá en un medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las situaciones que se detallan a continuación:

- Cuando en un centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos. (Este supuesto, normalmente, “no” acontece en el sector del transporte, ya que las actividades realizadas por los transportistas no están calificadas como graves, según el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención).

- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo. (Por ejemplo, en un gran almacén o centro logístico interactúan distintas empresas del sector del transporte).
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas, como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes. Este supuesto es fácilmente aplicable a la actividad del transporte por carretera.

4.1.1 Elección del coordinador de actividades preventivas

En principio, la persona o personas encargadas de tareas de coordinación habrá de elegir las el empresario titular/ principal, cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo.

El artículo 13.3 del RD 171/2004 enumera a las siguientes personas que pueden encargarse de la coordinación de actividades preventivas:

- Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo, o por los demás empresarios concurrentes. Como es sabido, el empresario está obligado a organizar la prevención de riesgos laborales, siendo la designación de trabajadores una de las modalidades legalmente establecidas. Pues bien, estos mismos trabajadores designados pueden ser los encargados de llevar a cabo la coordinación de actividades preventivas.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo. El optar por la modalidad de servicio de prevención propio es otra opción a la que pueden acceder los empresarios para organizar la prevención, pasando a ser obligatoria en los siguientes casos:
 - Que la empresa cuente con más de 500 trabajadores.
 - Que la empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores y realice trabajos calificados de especialmente peligrosos.

En este caso concreto, cualquiera de los miembros del servicio de prevención propio añadiría a sus tareas las propias de la coordinación de actividades.

- Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo, o demás empresas concurrentes. Otra de las modalidades que puede elegir el empresario es la de establecer un concierto con algún servicio de prevención ajeno. En este caso, podrá designarse como encargado de la coordinación a uno o varios de los miembros del servicio de prevención ajeno concertado.

- Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo, que, sin formar parte del servicio de prevención propio, ni ser trabajador designado, reúna los conocimientos y aptitudes adecuados para un desempeño correcto de las tareas. En este caso concreto, deducimos que es posible nombrar a trabajadores encargados de la coordinación de actividades distintos a los encargados específicamente de la prevención, siempre y cuando posean la formación y cualificación adecuadas a las tareas a desempeñar (al menos, el nivel intermedio en prevención de riesgos laborales).
- Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo, que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y las funciones desempeñadas, esté capacitado para la coordinación de actividades.
- Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias y conocimientos necesarios para la actividad preventiva.
- Una o varias personas a las que cualquiera de las empresas concurrentes haya asignado el ser recurso preventivo.

4.1.2 Funciones de la persona encargada de la coordinación de actividades preventivas

Se presentan distintas variantes y modalidades, pero hay que tener en cuenta que la función básica y principal, de la que luego irán derivando las demás, es la de servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deban fluir entre las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

Para el ejercicio adecuado de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos específicos derivados de la coordinación, la persona encargada de la coordinación de actividades contará con una serie de facultades que se detallan a continuación:

- Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes.
- Dar las instrucciones precisas a las empresas concurrentes.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas preventivas

4.2 La figura del recurso preventivo

Según la NTP 994, si bien el marco legal que crea esta figura no la define, se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

4.2.1. Empresas que deban designar o asignar la presencia del recurso preventivo

Independientemente de cuál sea el modelo de organización preventiva implantado por la empresa (recursos propios o concierto con servicios de prevención ajenos), la presencia de recurso preventivo será preceptiva cuando se dé alguno de los tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la LPRL, desarrollados por el RD. 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el RD. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Con carácter general, se pueden diferenciar dos situaciones:

- a) Sectores distintos a la construcción: La empresa o empresas cuya actividad aporta o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso preventivo, la obliga a cumplir con dicha obligación; es decir, aquella empresa cuya actividad modifica o agrava el riesgo de las demás [Art. 32 bis 1 a) LPRL y 22 bis 1 a) RSP] o que realiza actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales [Art. 32 bis 1 b) LPRL y 22 bis 1 b) RSP] . Puede ser una empresa subcontratista.
- b) Sector de la construcción: Sus peculiaridades se encuentran recogidas en la Disposición Adicional decimocuarta de la LPRL, la Disposición Adicional décima del RSP y en la Disposición Adicional Única del RD. 1627/1997, que señala que el Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos. Dado que la elaboración del citado Plan es una obligación del contratista, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúen como empresas contratistas. No pueden ser subcontratistas.

4.2.2 Sujetos a los que se puede asignar las funciones del recurso preventivo

La designación o asignación debería realizarse por escrito mediante la utilización de un documento de nombramiento.

a) Personas que pueden ser designadas, según el artículo 32 bis 2 de la LPRL:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la LPRL).
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio o servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

b) Trabajadores asignados. El empresario podrá asignar también la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados.

4.2.3 Actividades u operaciones que requieren la presencia del Recurso Preventivo

La normativa establece que tanto en la evaluación de riesgos laborales como en el Plan de Seguridad y Salud deberán identificar aquellos riesgos (tareas donde puedan estar presentes) en que es necesario la presencia del Recurso Preventivo y que la planificación de la actividad preventiva deberá indicar la forma de llevar a cabo dicha presencia.

Teniendo claro este precepto, la presencia de un recurso preventivo en un centro de trabajo está prevista en los supuestos siguientes:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) 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.

4.2.4 Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Coordinador de Actividades Preventivas

Las personas designadas como recursos preventivos pueden ser, igualmente, encargadas de la coordinación de actividades preventivas. Así lo establece el artículo 13.4 del RD. 171/2004.

Al respecto se deben tener en consideración las distintas exigencias en materia de formación preventiva para una y otra figura.

4.2.5 Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Delegado de Prevención

Aun no existiendo prohibición expresa o incompatibilidad, puede generarse un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en una misma persona de ambas funciones y actividades. No obstante, en una situación excepcional, imprevista o de fuerza mayor que requiera urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el delegado de prevención el único que cuenta con la formación necesaria, pudiera ser aceptable dicha asignación temporal, excepcional y limitada.

4.2.6 Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Trabajador Autónomo

No es posible asignar o designar un autónomo como Recurso Preventivo, ya que no encaja en ninguna de las opciones previstas por el artículo 32 bis, apartados 2 y 4 de la LPRL.

4.2.7 Funciones del Recurso Preventivo

Recogidas en el apartado 4 del artículo 22 bis del RSP

- a) Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos. Esta vigilancia incluirá:
- Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.
 - La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.
- b) Si, como resultado de la vigilancia, se observase un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:
- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
 - Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

4.2.8 Formación mínima que debe disponer el Recurso Preventivo

Deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico, complementada con formación teórico y práctica específica sobre los trabajos, técnicas a desarrollar, normas, riesgos y medidas preventivas a aplicar, en las actividades a vigilar, que determinaron su presencia.

4.3 La figura del delegado de prevención

Como en cualquier ámbito de la prevención, el RD 171/2004 sobre coordinación de actividades preventivas favorece la participación de los trabajadores, así como una adecuada representación por parte de los Delegados de Prevención. (Éstos, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 35.1 de la LPRL).

Los derechos y facultades que se reconocen a los delegados de prevención en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son las herramientas básicas a través de las cuales podrán conocer y resolver los problemas derivados de la concurrencia de actividades. El RD 171/2004 no hace más que ampliar esos derechos con el fin de adaptarlos a una situación concreta (coordinación).

4.3.1 Facultades del delegado de prevención

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.
- Realizar visitas al centro de trabajo para vigilar y controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades. Con este fin, podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse con los demás delegados de prevención y trabajadores de las empresas concurrentes.
- Realizar propuestas al empresario y al comité de Seguridad y Salud sobre las medidas para la coordinación.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades (por ejemplo, al coordinador) para proponer medidas para la prevención de riesgos existentes en el centro de trabajo.

4.3.2 Derechos del delegado de prevención

- Información con respecto a la realización de un contrato de prestación de servicios, con el fin de que los trabajadores de las empresas concurrentes conozcan para quién trabajan, y los trabajadores de la empresa titular conozcan quién va a trabajar en sus instalaciones.
- Tienen derecho a recibir la información y las instrucciones derivadas del intercambio entre empresarios concurrentes, o del empresario principal.
- Tienen derecho a recibir la información y las instrucciones procedentes del empresario titular.
- Recibir la información sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, así como los medios de coordinación adoptados al caso.

Los delegados de prevención de la empresa principal / titular deberán ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo, derivada de la concurrencia de otras empresas en ese centro.

El mayor conocimiento de los riesgos del lugar de trabajo en donde se desarrolla la concurrencia es una herramienta poderosa de este deber de consulta. Estas consultas deben referirse a las consecuencias que tendrían sobre los trabajadores la prestación de servicios por parte de otras empresas, para que puedan aportar sugerencias sobre el modo más adecuado de plantear la situación de concurrencia.

4.4. La figura del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (art. 38.1 de la LPRL).

- Se trata de un órgano consultivo, foro de debate y planificación de la prevención de la empresa, donde se hallan presentes los representantes de los trabajadores.
- Se constituirá en todas las empresa o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.
- Estará compuesto, en igual número, por los representantes de la empresa de una parte y los delegados de prevención de la otra.
- En las empresas que no alcancen el número mínimo de trabajadores para la constitución del Comité de seguridad y Salud (50 trabajadores), los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias de aquél.

Uno de los medios de coordinación más eficaces que las empresas pueden utilizar es la celebración de reuniones con el Comité de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes, o en su defecto, con los delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de este medio de representación.

5. Aplicación CAE para empresas de transporte

Después de la materia desarrollada por el marco normativo de la prevención de riesgos laborales y en particular por el RD 171/2004, resulta interesante plantear una casuística aplicable al sector que nos atañe, de las empresas de transporte, para comprobar la consistencia de la norma.

A continuación, se desarrollan dos ejemplos ficticios de Coordinación de Actividades Empresariales para empresas de logística que desempeñan un rol diferente en cada supuesto, a través del intercambio documental de la información de los riesgos que les afectan.

5.1 Empresa titular

Como ejemplo se plantea el caso de una empresa familiar dedicada a la fabricación de barnices y pinturas de nombre Pintapp S.A. consolidada en el sector y que ofrece una amplia gama de productos de reconocido prestigio por la calidad de sus componentes y los resultados satisfactorios de su acabado final.

Pintapp S.A. ha firmado un contrato con unos grandes almacenes de bricolaje para ofrecer puntualmente sus productos y plantear la posibilidad de establecerse, a largo plazo, como proveedor fijo. Para este primer pedido, Pintapp S.A. contrata a una empresa de transporte Runway S.A., para que efectúe el reparto de los productos a uno de los almacenes de la empresa de bricolaje. Cuando el conductor de la empresa Runway S.A. acceda al centro de trabajo de Pintapp S.A. solamente lo hará a la zona delimitada de almacén, sin entrar en contacto con los riegos específicos de la zona de fabricación de pinturas y barnices.

Conociendo el planteamiento de los trabajos a desarrollar, debemos aplicar los puntos desarrollados en el RD 171/2004:

- Se considera que la empresa Pintapp S.A. no dispone de los recursos materiales necesarios para realizar el transporte de sus productos, puesto que no tiene en su haber camión ni furgoneta para los desplazamientos.
- Por la propia actividad que desarrolla, dirigida a la fabricación de pinturas y barnices, se considera que Pintapp S.A. está contratando una “actividad diferente” a la propia.

Después de valorar la información expuesta, se puede comprobar que Pintapp S.A. actúa en este caso como empresario titular del centro de trabajo, con respecto a la empresa de transporte que será la concurrente, ya que la actividad de la primera no podría considerarse como propia actividad.

A partir de este momento y bajo el amparo del RD 171/2004, Pintapp S.A. desarrollará los apartados definidos en su procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, considerando la documentación a intercambiar y los medios de coordinación a utilizar durante la concurrencia.

Información a facilitar por el empresario titular:

La empresa distribuidora Pintapp S.A., bajo la figura de su jefe de almacén asesorado por el Servicio de Prevención Ajeno de la misma, facilita a Runway S.A. la siguiente información, considerando especialmente la gravedad del riesgo productos químicos por la actividad de fabricación de pinturas que desarrolla:

- **Fotografías de la zona de trabajo:** acceso al almacén y disposición de los productos para la carga.
- **Plano sobre el itinerario que deben seguir los trabajadores** de Runway S.A, para evitar el riesgo de atropello. El empresario de la empresa de barnices dará las instrucciones precisas para que el conductor conozca el área de paso específica de peatones, durante su permanencia en el centro de trabajo, ya que confluyen carretillas que pueden ser causa de accidente si se circula por lugar indebido.
- **Los riesgos laborales específicos** al acceder a una empresa que se dedica a la fabricación de pinturas y barnices, aunque su acceso sea limitado a la zona de almacén y no tenga paso a la zona de procesado. Se debe entregar información específica sobre los agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo, incluyendo su denominación, los riesgos para la seguridad y la salud (categoría, indicación de peligro, pictograma, frases H), los valores límite de exposición profesional establecidos en España, las medidas preventivas a adoptar, tanto de protección colectiva como individual, la actuación que debe seguirse en casos como vertido, salpicadura, incendio u otras emergencias, y las medidas de primeros auxilios. Estas informaciones se encuentran disponibles la ficha de datos de seguridad del producto, que debe quedar a disposición de estos trabajadores.
- **Plan de emergencias.** La actuación ante cualquier situación de emergencia en el centro de trabajo de Pintapp S.A.

Información a facilitar por la empresa contratada:

Runway S.A. por otro lado, como empresa concurrente, debe aportar a Pintapp S.A., siempre por escrito la información sobre los riesgos que puede generar durante la actividad de acceso y carga del material en su centro de trabajo, teniendo en cuenta la posible presencia de trabajadores de Pintapp S.A. en la propia zona de trabajo.

Además, Runway S.A., debe acreditar por escrito que ha realizado la evaluación de riesgos laborales y la planificación preventiva de los trabajos de transporte que va a realizar. Para ello, Pintapp S.A.,

cumpliendo con su procedimiento interno de Coordinación de Actividades Empresariales, solicita a Runway S.A, copia del procedimiento de trabajo.

Por su parte, Runway S.A., además de entregarles su procedimiento de trabajo, debe acreditar que ha cumplido sus obligaciones en materia de información y formación a los trabajadores sobre el procedimiento de trabajo establecido.

En resumen, en cuanto al deber de información, la empresa de barnices y pinturas informará a la empresa de transporte de los riesgos, medidas preventivas y medidas de emergencia que acontecen en su centro, ya que el conductor permanecerá en el mismo durante el tiempo que dure la carga del camión.

A su vez, la empresa de transporte también informará a la empresa de pinturas sobre los riesgos que habrá durante el tiempo que dure la concurrencia. A partir de ahí, la empresa de barnices dará instrucciones pertinentes a la empresa de transporte para que las operaciones se realicen con total normalidad.

5.2 Empresa principal

Como ejemplo se plantea el caso de una empresa dedicada a la distribución de material informático y electrónico. Se trataría de la empresa de informática InfoTop S.A., que dispone de distintos almacenes distribuidos por la geografía española.

En este supuesto, InfoTop S.A. se encuentra inmersa en el proceso de certificación según normativa ISO 14001 medioambiental y el volumen de trabajo que le está generando la justificación de estos procesos ha supuesto que se planteen la subcontratación de terceros, para llevar a cabo determinadas medidas de su planificación de objetivos. Una de las medidas que está implantando, destinadas al ahorro energético, consiste en el cambio de luminaria de la tradicional al LED, en sus centros logísticos de distribución de material informático. Para ello ha contratado a una empresa especializada en iluminación, Ilumóvil S.L., que debe realizar el montaje e instalación a más de 6 metros de altura, adaptándose a las dimensiones de cada nave.

En este ejemplo consideraremos el cambio de luminaria en la delegación de InfoTop S.L. en la provincia de Jaén. Debido a la realización de estos trabajos en altura, considerados los mismos cuando se superan los 2 metros, InfoTop S.A. facilita a la empresa subcontratada el uso de su Plataforma Elevadora Móvil, de la que disponen para la gestión de las estanterías en el almacén.

[Aprovechamos, con ocasión del supuesto, para recordar las disposiciones del RD 2177/2004: “4.2 Disposiciones específicas sobre la utilización de escaleras de mano (...) 4.2.4 No se emplearán escaleras de mano y, en particular, escaleras de más de 5 metros de longitud, sobre cuya resistencia no se tenga garantías. Queda prohibido el uso de escaleras de mano de construcción improvisada”]

Conociendo el planteamiento de los trabajos a desarrollar, debemos aplicar los puntos desarrollados en el RD 171/2004:

- Se considera que la empresa InfoTop S.A. dispone de los recursos materiales necesarios para la instalación y cambio de luminarias, ya que facilita su propia Plataforma Elevadora Móvil a Ilumóvil S.L.
- Por la propia actividad que desarrolla, dirigida a la distribución de material informático y electrónico, InfoTop S.A. tiene entre sus artículos de venta el propio material LED necesario para la mejora de las instalaciones.
- Se constata, por lo tanto, que InfoTop S.A. ha contratado una tarea considerada como “actividad propia”.

Después de valorar la información expuesta, se puede comprobar que InfoTop S.A. actúa en este caso como empresario principal, además de ser empresario titular y concurrente.

A partir de este momento y bajo el amparo del RD 171/2004, InfoTop S.A. desarrollará los apartados definidos en su procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, considerando la documentación a intercambiar y los medios de coordinación a utilizar durante la concurrencia.

Información a facilitar por el empresario principal:

La empresa distribuidora InfoTop S.A., bajo la figura de su jefe de almacén asesorado por el Servicio de Prevención Propio de la misma, facilita a Ilumóvil S.L. la siguiente información, considerando especialmente la gravedad del riesgo de caída en altura:

- **Fotografías de la zona de trabajo:** acceso al almacén, distribución de calles, estanterías y productos, características de la zona de trabajo, etc.
- **Plano sobre el itinerario que deben seguir los trabajadores** de Ilumóvil S.L., para evitar el riesgo de atropello, (por carretillas elevadoras, transpaletas, etc.), al acceder caminando y con la plataforma elevadora hasta la zona de trabajo.
- **Los riesgos laborales específicos** que conlleva la utilización de la Plataforma Elevadora Móvil que cede InfoTop S.A., manual de instrucciones en español para su correcta utilización, así como las medidas preventivas para manejarla. Cualquier otra documentación de la máquina, queda también a disposición de Ilumóvil S.L.
- **Plan de emergencias.** La actuación ante cualquier situación de emergencia en el centro de trabajo de InfoTop S.A.

Información a facilitar por la empresa contratada:

Ilumóvil S.L. por otro lado, como empresa concurrente, debe aportar a InfoTop S.A., siempre por escrito la información sobre los riesgos que puede generar durante la actividad del cambio de luminarias, teniendo en cuenta la presencia de trabajadores de InfoTop S.A. en la propia zona de trabajo.

Además, Ilumóvil S.L., debe acreditar por escrito que ha realizado la evaluación de riesgos laborales y la planificación preventiva de los trabajos de altura que va a realizar. Para ello, InfoTop S.A., cumpliendo con su procedimiento interno de Coordinación de Actividades Empresariales, solicita a Ilumóvil S.L. copia del procedimiento de trabajo.

Por su parte, Ilumóvil S.L., además de entregarles su procedimiento de trabajo, debe acreditar que ha cumplido sus obligaciones en materia de información y formación a los trabajadores sobre el procedimiento de trabajo establecido.

Planificación de la coordinación de actividades para una empresa de logística

Siguiendo el procedimiento de CAE de InfoTop S.A., y tras analizar el procedimiento de trabajo de Ilumóvil S.L., se establecen los medios de coordinación que se utilizan en la CAE:

- 1. Inicio de los trabajos:** se mantiene una reunión previa al comienzo de los trabajos (o el mismo día de su inicio), convocada por el jefe de almacén de InfoTop S.A., con objeto de revisar conjuntamente el procedimiento de trabajo, comprobar que los trabajadores de Ilumóvil S.L. tienen los documentos de información / formación necesarios, y organizar las tareas.
- 2. Interlocución:** se designa al jefe de almacén como interlocutor del proceso. El jefe de almacén, además de organizar las tareas, sirve de vínculo con el encargado de Ilumóvil S.L. para dar instrucciones o resolver las incidencias que se presenten.
- 3. Control y seguimiento:** además de la supervisión in situ de los trabajos, que realizarán el jefe de almacén de InfoTop S.A. y el encargado de Ilumóvil S.L., se mantendrá una reunión diaria antes del inicio de los mismos. La designación de una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas se realizará de acuerdo con las condiciones previstas en el artículo 13 del RD 171/2004. Del mismo modo, analizadas las circunstancias concretas de los trabajos por medio del procedimiento de trabajo, se analizará si es necesaria la presencia de un recurso preventivo.

6. CAE en el trabajador autónomo

Dentro del sector del transporte, los trabajadores autónomos son un colectivo amplio y de gran importancia, sobre el que también recae una serie de responsabilidades en materia de coordinación.

Normativamente, esta responsabilidad está regulada en el Art. 24 de la LPRL y en el Art. 2 del RD Legislativo 5/2000. El deber de cooperación entre los empresarios que comparten un espacio físico alcanza también a los trabajadores autónomos, por lo que se considerarán infracciones laborales en materia de prevención las acciones u omisiones de estos trabajadores, concretamente en dos supuestos:

Cuando desarrollen actividades con trabajadores de otras empresas en un mismo centro de trabajo y no adopten las medidas de coordinación necesarias con los demás empresarios concurrentes, cometiendo en este caso una infracción grave.

Cuando la falta de coordinación se produzca en actividades de especial peligrosidad.

Siguiendo la línea de ejemplos del punto 5 de este manual, a modo resumido, se puede considerar el caso de una empresa de transporte que contrata a un autónomo para realizar un servicio y que ha sido contratada, al mismo tiempo, por una empresa de logística. La primera sería la empresa concurrente. En este caso, el trabajador autónomo que realiza la carga en el muelle de la empresa de logística coincidirá en el centro de trabajo con trabajadores de la propia empresa principal, e inclusive con trabajadores de otras empresas que han sido contratadas igualmente.

En cuanto al puesto de trabajo de conductor profesional, concretamente el conductor de camión, los cambios en el entorno y las condiciones del mercado de trabajo hacen que se diferencie entre el conductor de camión que es propietario de camiones, del conductor de camión asalariado.

Los conductores de camión, propietarios de camiones pesados conducen y se ocupan de sus propios vehículos tanto para el transporte local, nacional como internacional.

Entre sus funciones se atribuyen las siguientes:

- Conducir y ocuparse de vehículos motorizados pesados, como camiones con o sin remolque o volquete para el transporte de mercancías, líquidos o materiales pesados a corta o larga distancia.
- Calcular la ruta más conveniente.

- Asegurar que las mercancías se guarden y cubran de forma segura, para evitar pérdidas y daños.
- Ayudar o realizar operaciones de carga o descarga, utilizando diferentes dispositivos de elevación o descarga.
- Realizar el mantenimiento menor de los vehículos, y subcontratar el mantenimiento y las reparaciones de mayor importancia.
- Estimar pesos para respetar las limitaciones de carga, y asegurar una distribución segura de los pesos.

Los conductores asalariados de camiones conducen y se ocupan del vehículo que conducen. Sus tareas contemplan las siguientes actuaciones:

- Conducir y ocuparse de vehículos motorizados pesados, como camiones con o sin remolque o volquete para el transporte de mercancías, líquidos o materiales pesados a corta o larga distancia.
- Calcular la ruta más conveniente.
- Asegurar que las mercancías se guarden y cubran de forma segura, para evitar pérdidas y daños.
- Ayudar o realizar operaciones de carga o descarga, utilizando diferentes dispositivos de elevación o descarga.
- Realizar el mantenimiento menor de los vehículos, y subcontratar el mantenimiento y las reparaciones de mayor importancia.
- Estimar pesos para respetar las limitaciones de carga, y asegurar una distribución segura de los pesos.

Como pueden comprobar tras la exposición anterior, a pesar de que los cambios en el entorno y las condiciones del mercado de trabajo han hecho que se diferencie entre el conductor de camión propietario de camiones, del conductor de camión asalariado, de la lectura de las tareas de ambas ocupaciones se deduce una similitud en ambos perfiles profesionales.

La coordinación de actividades empresariales pretende ser una vía de solución a los problemas que surgen, en un escenario empresarial cada vez más habitual en los últimos años, en el que se tiende cada vez más a la contratación de obras y servicios.

Esta contratación o subcontratación es una forma de descentralizar parte de la actividad productiva de la empresa, a través de diferentes tipos de contratos entre una empresa titular o principal y una empresa contratista.

Se hace imprescindible contemplar los riesgos desde diferentes perspectivas:

- Los riesgos laborales del centro de trabajo y de su actividad.
- Los riesgos laborales que generan los trabajos efectuados por cada una de las empresas contratadas o subcontratadas.
- Los riesgos generados por la concurrencia de las empresas contratadas y subcontratadas.

En el transporte por carretera y por el interior de complejos industriales, la coordinación preventiva es de aplicación, principalmente en:

- Operaciones de carga y/o descarga, en las que intervienen empresas distintas y/o empresas y trabajadores autónomos subcontratados.
- Circulación de tráfico interior en terminales, puertos, bases logísticas y grandes superficies.
- Tránsito de vehículos o cabezas tractoras que utilizan remolques o plataformas de otras empresas.

Si repasamos algunos de los últimos datos, los procesos de coordinación de actividades empresariales en numerosas empresas del transporte por carretera se ven dificultados por la naturaleza del sector:

- a) Con un 54,65% de autónomos y un 40% de micropymes, las cadenas de subcontratación son habituales, hecho que dificulta el control.
- b) Falta de infraestructura preventiva para dar cumplimiento a las exigencias preventivas del operador logístico que los contrata según los riesgos específicos y normativa de los centros donde acceden.
- c) Falta de conciencia preventiva del trabajador, muchas veces ligada a la ausencia de información. A ello se le suma el hecho de que recibe una gran cantidad de información en prevención de riesgos, dado que a lo largo de su jornada accede a diferentes centros de trabajo.
- d) Dificultades para recapitular la documentación requerida, dados los cambios en la planificación de rutas o la presencia de un alto número de trabajadores extranjeros, entre otros.
- e) Exigencias documentales derivadas de las características de la carga transportada (Autorización especial para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas ADR, formación específica para la actuación en caso de emergencia, etc.).

Con esta información se debe actuar de forma eficaz para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. Se recomienda, para transportistas poco habituales de duración puntual de

su actividad, el establecimiento de requisitos mínimos documentales y una planificación controlada previa al acceso; transmisión de información al acceder (riesgos, actuación en caso de emergencia y medidas preventivas), con una breve reunión o mediante la entrega de fichas informativas generales y específicas del área donde realizarán la carga-descarga; acompañar al transporte en su tarea en cumplimiento de su labor de vigilancia si le aplica, entre otros.

En definitiva, la coordinación de actividades empresariales en las empresas de transporte de mercancías por carretera no es tarea fácil debido a la propia naturaleza de la actividad que hace tremendamente complicado el cumplimiento de determinados requisitos.

Las empresas del sector del transporte tienen muy claro que existen unas obligaciones que se deben cumplir consistentes en llegar a un resultado de coordinación de actividades preventivas, pero consideran necesario que se trabaje en el conocimiento de cuáles son las dificultades y peculiaridades de este sector que afecta a la coordinación de actividades empresariales y con ello posteriormente se trabaje en la elaboración de propuestas de actuación específicas para el Transporte de mercancías por Carretera en cuanto a la coordinación de las actividades empresariales.

7. Documentación preventiva y registros

Derivado del intercambio de información entre los empresarios concurrentes, se ha establecido una serie de documentación básica mediante la cual están recogidos los procedimientos descritos anteriormente. Los modelos que se proponen a continuación, pudiendo diferir en denominación o formato empleados, se consideran los básicos a disponer en cualquier entorno de Coordinación de Actividades Empresariales.

La gestión preventiva de contratistas deberá contemplar unos requisitos mínimos, conforme al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El esquema básico de actuación sería el que se detalla a continuación:

- Identificar y analizar las tareas que se van a contratar, evaluar los riesgos y establecer las medidas preventivas propias y ajenas.
- Identificar las empresas contratistas más apropiadas para el trabajo a desempeñar, valorándose sus actuaciones preventivas y datos de siniestralidad.
- Solicitar la oferta especificando tareas y los requisitos preventivos exigibles, indicando la documentación que se debe aportar.
- Adjudicar el contrato valorando la adecuación de los requisitos preventivos, aparte de los requisitos económicos y técnicos.
- Incluir en el contrato una cláusula de obligación mutua de cumplimiento de la legislación y de las normas internas de prevención de riesgos laborales.
- Informar a la empresa contratada de los riesgos y medidas preventivas de la empresa principal que puedan afectar a los trabajadores de la contrata.
- Prever reuniones de seguimiento y control de las medidas preventivas, con evaluaciones periódicas del grado de cumplimiento.

A continuación, se presenta un ejemplo de documentación para la coordinación de actividades preventivas:

- ✓ Modelo para toma de datos e información para la coordinación preventiva de contratistas.
- ✓ Modelo de carta de entrega de información de la empresa principal a la contratista.

- ✓ Modelo de carta de entrega de información de la empresa contratista a la principal. (Nota: En el caso de que la empresa subcontrate con otra empresa la realización de trabajos, se le exigirá a la empresa subcontratada los mismos requisitos y documentación mencionados en el documento y se le proporcionará la misma información que a la empresa principal).
- ✓ Modelo de carta de comunicación a los delegados de prevención.
- ✓ Modelo para registrar la información sobre los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
- ✓ Modelo para comunicar los accidentes de trabajo a los empresarios presentes en un mismo centro de trabajo.
- ✓ Modelo para registrar la información a suministrar a los trabajadores sobre el centro de trabajo.
- ✓ Modelo para registrar la información dada por el empresario a los empresarios concurrentes sobre el centro de trabajo.
- ✓ Modelo para registrar las instrucciones dadas por el empresario a los empresarios concurrentes.
- ✓ Modelo de acreditación del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el anexo 1 se pueden ver ejemplos de registros de documentación.

8. Solicitud de documentación adicional al CAE

A la hora de aplicar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas del sector del transporte de mercancías, se plantea otra dificultad añadida a la coordinación de actividades empresariales.

Las empresas logísticas se han encontrado con problemas importantes a la hora de aplicar el Real Decreto 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales, sobre todo con los conductores autónomos, ya que resulta habitual que las empresas del sector contraten transportistas autónomos. Este hecho hace que el intercambio de información que se debe realizar por indicación del Real Decreto 171/2004, sea una tarea ardua de realizar y registrar, ya que, en ocasiones, puede ser numerosos los conductores que pasen por las empresas, y además de forma esporádica.

Una queja extendida entre las empresas que actúan como concurrentes, es decir, que son contratadas para realizar trabajos en las instalaciones de la empresa cliente, es el tiempo que se pierde con la burocracia generada en torno a la coordinación de actividades empresariales, debido la multitud y diversidad de formatos y registros que se deben entregar. Por lo general cada empresa tiene su propio procedimiento con sus modelos de registros elaborados por su Servicio de Prevención Ajeno, pero muchas de las empresas cliente les exigen cumplimentar sus propios registros antes de acceder a sus instalaciones, por lo que se duplica el trabajo y el “papeleo”.

Otra inquietud de las empresas es la petición indiscriminada de documentación e información sobre las empresas, que nada o poco tiene que ver con lo expuesto en el Real Decreto 171/2004, como pueden ser los relacionados con contratos, altas en la seguridad social, estado de pagos con hacienda, seguros, etc., que se ha convertido ya en práctica habitual, pero que en muchos casos se hace por desconocimiento del Real Decreto y por imitación del resto de empresas con las que se relacionan.

Respecto a esta inquietud mencionada anteriormente, desde otro punto de vista, considerando que la Coordinación de Actividades es un importante flujo de información entre las empresas colaboradoras y que no toda la información es relativa a la Prevención de Riesgos Laborales, también se puede considerar la oportunidad perfecta para solicitar, por la mayoría de las empresas principales, información de la situación fiscal y administrativa de la empresa que concurre. Este sería el enfoque predominante en la actualidad.

De esta manera cumplen otras leyes que también están obligadas, y se aseguran de limitar responsabilidades también expuestas en la legislación vigente. Por ejemplo, el Art. 42 del Estatuto de los

Trabajadores obliga a la empresa contratante a solicitar un certificado de estar al corriente de pago con la Seguridad Social, o con la póliza de seguro la empresa contratista se asegura que no tendrá que hacer frente a posibles responsabilidades subsidiarias o según el RD 2011/5 será responsabilidad del empresario que realiza la contratación o subcontratación de obras o servicios, comprobar la afiliación y alta en la Seguridad Social de los trabajadores que vayan a ocuparse de dicho trabajo.

Es una ley de mínimos, y no especifica qué documentos se deben intercambiar, por eso varían en función de las empresas, según quieran reforzar la seguridad en sus instalaciones.

En este listado se realiza un resumen de los principales documentos acreditativos requeridos para las empresas de transporte:

EMPRESA	TRABAJADOR	VEHÍCULO
Modalidad preventiva adoptada	Certificado de aptitud médica vigente	Permiso de circulación de vehículo
Evaluación de riesgos y medidas preventivas	Certificado de aptitud médica para conductores profesionales	Ficha Técnica
Planificación de la actividad preventiva	Relación de entrega de EPIS	Inspección técnica del vehículo (ITV)
Documento de asociación a la mutua o contrato	Certificado de formación e información en materia de riesgos laborales relativos a la actividad	Seguro obligatorio
Código de identificación fiscal	Certificado de formación de seguridad en manipulación de productos químicos	
Certificado de estar al corriente de pagos con la Agencia Tributaria	Coordinación de actividades empresariales: acreditación formación e información	
Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	DNI, NIE o Pasaporte	
TC1	RNT (Relación Nominal de Trabajadores) o TC2	
Póliza seguro de responsabilidad civil	Recibo de pago como autónomo	
Relación Nominal Trabajadores (RNT)	Carnet de conducir o si aplica cualquier carnet específico (en nuestro caso carnet de ADR)	
	Autorización para uso de maquinarias	
	Disposición de las fichas de seguridad sobre los productos químicos a tratar	

Hay que tener en cuenta que en todos los casos que la información requiera un pago, se deberá aportar el debido justificante.

Mencionar también que hoy día existen las plataformas digitales para gestión de CAE que facilitan el trabajo y mantenimiento de estos datos, ya que se deben ir actualizando en función de la caducidad, o demás requerimientos del cliente.

Muchas veces entre tantos documentos olvidamos el objetivo principal: la seguridad, motivo de vital importancia. Por eso aparte de tener todos los documentos que nos acreditan, el objetivo final consiste en ponerlos en práctica. Recordar también que lo que se pretende con la Coordinación de Actividades es minimizar los accidentes. Que tanto los trabajadores externos como empresas contratantes conozcan que riesgos hay en la actividad a realizar.

9. Responsabilidades en el ámbito administrativo sancionador

9.1 Responsabilidad solidaria

El incumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones derivadas de la coordinación de actividades lleva consigo una serie de infracciones, recogidas en el art. 24.3 de la LPRL y art. 13.14 del Real Decreto Legislativo 5/2000.

La empresa que contrate a otras empresas para la realización de actividades correspondientes a la propia actividad y que se desarrolle en el centro de trabajo de la empresa principal, habrá de vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas en materia preventiva.

En este supuesto, la empresa principal responderá solidariamente con respecto a los contratistas y subcontratistas de las infracciones que se produzca respecto de los trabajadores pertenecientes a estas empresas contratistas.

Este tipo de responsabilidad conlleva que, habiendo dos o más personas responsables del cumplimiento de una obligación, ante un incumplimiento de la misma se le puede exigir el hacer frente a dicho cumplimiento a cualquiera de los obligados y esto se hará de una forma global y sin excusas.

Esta responsabilidad solidaria del empresario principal con respecto a los contratistas y subcontratistas es consecuencia de dos aspectos:

- Del deber de seguridad que el contratista o subcontratista ha de proporcionar a sus propios trabajadores.
- Del deber de vigilancia del empresario principal respecto a los trabajadores de los contratistas y subcontratistas que trabajan en su centro. En este supuesto, es indistinto que el empresario principal tenga o no trabajadores asalariados, ya que el objetivo final de la responsabilidad solidaria es la protección de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.

Para que opere el principio de responsabilidad solidaria entre empresa principal y contrata, se deben dar los siguientes requisitos:

- Que se desarrolle la actividad en el centro de trabajo del empresario principal.
- Que la contrata o subcontrata esté vigente, es decir que permanezca la relación mercantil entre el empresario principal y la contrata.
- Que exista un principio de culpabilidad.
- Que la empresa principal y contratista se dediquen a la propia actividad.

9.2 Responsabilidad por riesgo

La responsabilidad por riesgo viene normativamente regulada en los Artículos 12(13), 12(14) y 13(7) del RD Legislativo 5/2000 (por el que se aprueba el Texto Refundido de la LISOS -“Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social”-).

La infracción por riesgo se produce al no realizar la coordinación necesaria, sin que sea preciso que llegue a producirse daño alguno al trabajador. Las infracciones en materia de coordinación son las siguientes:

Los empresarios que desarrollen actividades en un centro de trabajo sin realizar la coordinación adecuada para la prevención de riesgos laborales estarán cometiendo una infracción grave.

Cuando esta ausencia de coordinación sea en actividades de especial peligrosidad, estará cometiendo infracción muy grave.

La imputación de responsabilidades y correspondientes sanciones recaerá en todos y cada uno de los empresarios que infringen la obligación de coordinación.

9.3 Recargo de prestaciones de la seguridad social

Las sanciones que se originan como consecuencia de las infracciones explicadas con anterioridad, son compatibles con el recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

Su regulación normativa se desarrolla a través del Art. 42(3) de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), Art. 42(5) del RD Legislativo 5/2000 y Art. 123 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social.) Artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social:

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

La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que pueda derivarse de la infracción.”

Luego la responsabilidad del pago del recargo mencionado recae directamente sobre el empresario infractor, sin que pueda ser objeto de seguro alguno, pudiendo ser responsable el empresario principal, el contratista o ambos.

10. Evaluación de riesgos en las empresas de transporte

En este apartado se plantean las bases para la organización y la práctica de las evaluaciones de riesgos determinadas por la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas del transporte, debido a que se trata de un ramo de producción con una alta siniestralidad que acoge una amplia y heterogénea gama de sectores de actividad.

Los aspectos que se consideran para revisión de la evaluación de riesgos son dos, (sin entrar a valorar los riesgos específicos de la actividad):

- estructura organizativa de las empresas de transporte
- requerimientos y demandas de los puestos de trabajo en el transporte

Los requerimientos y demandas fundamentales, específicos del transporte, hacen que se caracterice como una actividad productiva donde el trabajo se desarrolla a ritmos acelerados y sometidos a excesos de responsabilidad y de circunstancias adversas.

Las empresas del transporte con una mínima estructura organizativa se adaptan al esquema general de organización de la empresa, que se recoge en la siguiente figura:

DIRECCIÓN				
RR.HH	EXPLOTACIÓN	COMERCIAL	FINANZAS	INFRAESTRUCTURA
	Recepción Manipulación Conducción Entrega			Talleres

Urgencia del servicio, que es uno de los principales factores de competitividad
Responsabilidad añadida por el elevado valor del objeto del transporte (vidas humanas, bienes perecederos, etc.) o por el elevado riesgo de la carga (mercancías peligrosas)
Elevado riesgo personal que corre el transportista autónomo, cuyo vehículo es su puesto de trabajo y medio de sustento
Circunstancias adversas derivadas del aislamiento social (como el de los transportistas internacionales), o de la improvisación consecuente a los cambios climatológicos o de movimientos comerciales

Bases para la evaluación de riesgos en el transporte:

Se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta en la evaluación de riesgos en el ramo productivo del transporte:

Gestión de los riesgos laborales:

El procedimiento para la evaluación continua de los riesgos en las empresas del transporte no tiene por qué diferir del procedimiento general.

El objetivo fundamental de la evaluación inicial de riesgos no debe de ser otro que la formulación del plan de prevención de aquellos riesgos que se presuman como no evitables. Para llegar a la formulación de dicho plan, que deberá de contar con la necesaria consulta y participación de los delegados de prevención y se seguirán las siguientes fases:

- a) elaboración de un programa o proyecto de evaluación de riesgos, que señalará la entidad, el encargado y las personas técnicas competentes responsables de llevarlo a efecto; los instrumentos técnicos y normativas aplicables que se utilizarán; el nivel de participación de los directivos y mandos, así como de los delegados de prevención; las secciones de la empresa y las relaciones de puestos de trabajo a evaluar y el calendario de actuaciones que se propone.
- b) Selección de secciones, actividades, categorías, puestos y personas específicas a valorar, así como de los chek lists a emplear para cada una de ellas.
- c) Análisis para cada uno de dichas categorías, puestos y personas de los riesgos que se observen durante el desarrollo de la actividad laboral, mediante observación directa y las correspondientes mediciones técnicas. Dicho análisis se verificará desde dos vertientes: por una parte, la identificación de los mismos; por otra la determinación de su magnitud en función de la severidad de la posible consecuencia y por otra de la probabilidad de que ocurra.
- d) Estimación de aquellos riesgos no evitables, asignando a cada uno de ellos una categorización sobre las posibilidades y los diferentes niveles de intervención para su eliminación, que según la ley de prevención seguirá la siguiente jerarquización: eliminación de los riesgos, sustitución de elementos peligrosos por otros menos dañinos, supresión de los riesgos en origen, aplicación de protecciones colectivas y protección individual.
- e) Formulación del plan de prevención de riesgos, con priorización de actuaciones y control de riesgos.
Aprobado el plan de prevención y, en su caso, consensuado con la parte social, procede su puesta en práctica que, igualmente, recogerá otras tres nuevas fases:
- f) Aplicación y desarrollo del plan, con seguimiento por parte de los responsables de las actuaciones en las diferentes secciones de la empresa, y el control último a cargo del Servicio de Prevención.

- g) Registro y control de todas las actuaciones que se sigan para verificar la evolución y el grado de cumplimiento del mismo, todo lo cual deberá de archivararse debidamente y ponerse a disposición de la autoridad laboral que lo solicite.
- h) Revisión periódica de las evaluaciones de riesgos con carácter general o parcial cuando se introduzcan nuevos métodos o tecnologías.

Organización del proyecto de evaluación de riesgos:

Teniendo en cuenta los requerimientos ya apuntados, que se dan en el ámbito laboral del transporte, así como los riesgos de índole psicológica derivados de los mismos, se recomienda que en la elaboración del programa participen expertos en temas del transporte y psicólogos industriales experimentados, para el diseño de estrategias que permitan detectar los repetidos fenómenos del estrés y la fatiga.

Clasificación de actividades y puestos de trabajo:

Atendiendo al esquema general de organización de las empresas del transporte, se propone establecer las siguientes áreas para la evaluación de riesgos. La primera sería el área de Servicios, que comprenderá los departamentos de Recursos Humanos, Finanzas, Comercial, y personal directivo. En segundo lugar, la de Explotación, que comprenderá los departamentos de admisión, almacenaje, conducción y entrega de carga. Y en tercero, la de Infraestructura, que comprenderá el personal de los talleres de mantenimiento.

Con respecto a los puestos de trabajo se propone delimitar los siguientes puestos de trabajo, con riesgos específicos: en el área de Explotación los de recepción de carga en muelle, recepción y entrega de carga en domicilio y conducción de vehículos; en el área de Infraestructura los del personal técnico, oficiales industriales (mecánicos, electricistas, pintores, soldadores), y peones industriales (garajistas).

11. Estudio de la situación general del sector del transporte en materia preventiva

Los datos que se presentan en este apartado son los recogidos en la “Guía Técnica Preventiva de Buenas Prácticas en Seguridad y Salud Laboral, para las Empresas del Sector de Operadores Logísticos”, que, para llevar a cabo el estudio, ha seleccionado un amplio abanico de empresas que estarían enmarcadas en la definición de Operador Logístico.

Se define Operador Logístico como “aquella empresa que diseña, organiza, gestiona y controla los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución e, incluso ciertas actividades del proceso productivo), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos”.

En cuanto al tamaño de las empresas, se han estudiado tanto grandes multinacionales, como pequeños operadores logísticos.

En cuanto a la actividad, se han intentado estudiar empresas que, dentro del sector logístico, desarrollen actividades con cierta particularidad.

A modo de ejemplo, se puede decir que se han analizado empresas que desarrollan su actividad logística en: alimentación, automoción, paquetería en general, frío industrial, distribución de material de impresoras, distribución de libros, etc.

De esta forma se puede afirmar que el estudio es ampliamente representativo del sector.

11.1 Puestos de trabajo con especial peligrosidad

Los puestos de trabajo que en el sector logístico tienen una especialidad peligrosidad, son aquellos que desempeñan sus funciones en la zona de almacén, es decir: mozos de almacén, jefes de almacén y carretilleros.

Entre estos tres puestos de trabajo suman el 84% de las plantillas del sector. Este hecho indica que un amplio número de trabajadores, están expuestos a riesgos en el sector logístico.

11.2 Tipos de organización preventiva elegida

Como norma general se puede afirmar que, en las grandes empresas, que están obligadas por ley a tener Servicios de Prevención Propios (en adelante SPP), disponen de los mismos para realizar la prevención, aunque no es inusual que estos SPP, estén faltos de recursos humanos suficientes para poder gestionar el volumen de trabajo que deben desarrollar, de forma satisfactoria.

Por el contrario, en las empresas medianas o pequeñas, la prevención se realiza a través de los Servicios de Prevención Ajenos. Los servicios que ofrecen estos SPA, se ajustan a lo que marca la ley, pero no siempre cumplen las necesidades de los clientes.

En ocasiones, aquellos operadores logísticos que tienen interés en cumplir lo que marca la ley en materia preventiva, o incluso en tomar medidas que vayan más allá del estricto cumplimiento de la ley, se encuentran con que los SPA no les dedican el tiempo suficiente, no realizan un adecuado seguimiento de la gestión preventiva o incluso no pueden ofrecer el asesoramiento técnico pertinente.

11.3 Grado de implantación de la actividad preventiva en las empresas del sector

Se puede afirmar por la muestra de operadores logísticos analizados, que la implantación de la prevención en el sector es muy amplia. Solo en un reducido número de pequeñas empresas del sector, se ha descubierto que no se había desarrollado ninguna actuación en materia preventiva.

Si bien la implantación de las actuaciones preventivas es muy amplia, otro aspecto distinto es la calidad de estas actuaciones. En general, en las actuaciones preventivas que desarrollan las empresas, se puede afirmar que nos encontramos un entorno heterogéneo.

Hay operadores que, desde la alta dirección, hasta el último trabajador están implicados en la prevención, en sus ámbitos de competencias respectivos, de modo que la calidad de la prevención implementada sea la adecuada.

Pero también hay otros operadores, que bien por desconocimiento, por desidia o porque siguen pensando que no actuar en materia preventiva es más económico para sus empresas, tienen una calidad en materia preventiva baja y simplemente intentan cumplir con sus obligaciones preventivas de manera formalista y meramente administrativa.

11.4 Problemática del sector de logística en la aplicación de la prevención de riesgos laborales

Desde la entrada en vigor de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Su aplicación y puesta en práctica se ha ido desarrollando por las empresas españolas, entre ellas las del sector logístico.

Esta aplicación y puesta en práctica no ha estado exenta de determinados problemas para todas las empresas en general, y de determinadas dificultades en particular dentro del sector logístico.

Como indica la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, la rapidez con que se ha incorporado al ordenamiento jurídico español la normativa comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo, así como el elevado número y la complejidad de las normas en materia de prevención de riesgos laborales dificultan su cumplimiento, particularmente por las pequeñas y medianas empresas.

Es decir que las pymes españolas en general, han encontrado más dificultades que las grandes empresas a la hora de aplicar la normativa en prevención. Esta ha sido una dificultad de las pymes españolas en general, entre ellas las del sector logístico.

Algunas pymes del sector, durante la toma de datos necesaria para el estudio, desconocían cuales eran sus obligaciones en materia preventiva, dejándose recomendar en este sentido por los SPA contratados, no obteniendo siempre el asesoramiento adecuado por los mismos.

Otra dificultad específica a la hora de aplicar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas del sector es la coordinación de actividades empresariales.

Las empresas logísticas se han encontrado con problemas importantes a la hora de aplicar el Real Decreto 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales, sobre todo con los conductores autónomos.

12. Contratación de conductores a través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal)

En el año 2017, según datos de Instituto Nacional de Estadística (INE) existían en España 3.282.346 empresas a nivel nacional, de las cuales 131.704 empresas pertenecían al Sector de Logística y Transporte de mercancías. Destacan las empresas de “transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza” (CNAE 494) ya que suponen el 78,81% del total de las empresas del Sector.

Según datos analizados en el mes de febrero del 2018, del total de contratos registrados, las empresas de trabajo temporal, (ETT) superan el 16%.

Las ETT son entidades privadas, debidamente autorizadas, que contratan a trabajadores para después cederlos temporalmente a una empresa en la que prestarán sus servicios, llamada “empresa usuaria”. Entre la ETT y la empresa usuaria hay un contrato mercantil previo, para que la primera capte, forme y contrate temporalmente a trabajadores para que, posteriormente, desarrollen sus funciones en la segunda. Es decir, la ETT actúa de intermediaria y proporciona los trabajadores que la empresa usuaria necesita.

Una vez que la Empresa de Trabajo Temporal formaliza el contrato con el trabajador y se le da de alta en la Seguridad Social, ya puede empezar a trabajar directamente para la empresa usuaria.

Aunque las ETT realizan contrataciones durante todo el año, es en determinadas épocas, como navidad o verano, cuando suelen incrementar su actividad para cubrir las necesidades de las empresas en las campañas de temporada alta, sobre todo en servicios relacionados con hostelería y turismo.

Son muchas las empresas que utilizan los servicios de las ETT para cubrir las necesidades de su actividad y sus plantillas, llegando incluso a contratar directamente al 30% de los trabajadores cuando finaliza su contrato temporal con la ETT.

Condiciones laborales del trabajador de ETT

Al tener contrato con una empresa y prestar servicios para otra, los trabajadores de las ETT tendrán una doble relación. Por un lado, tendrán una relación formal con la ETT al tener un contrato laboral con ella y por otro, una relación funcional con la empresa usuaria al realizar el trabajo en sus instalaciones.

Las condiciones laborales de los trabajadores son:

- Su contrato es temporal determinándose su duración en función del tipo de contrato que sea.

- El salario es igual que el de sus compañeros de la empresa usuaria. Sin embargo, se suele incluir en la nómina mensual la parte proporcional de las pagas extras y de las vacaciones.
- Las órdenes de trabajo las establece la empresa usuaria, ejerciendo el control y la organización del trabajador.
- Durante el trabajo, el empleado cotiza a las prestaciones de Seguridad Social y a desempleo, pudiendo solicitar cuando finalice su contrato las ayudas por desempleo si tiene suficientes cotizaciones acumuladas y sin consumir para ello.

Ventajas de trabajar para una ETT

- Los trabajadores deben recibir formación por parte de la Empresa de Trabajo Temporal antes de empezar a prestar servicios para la empresa usuaria.
- Existe la posibilidad de incorporarse al mercado laboral e incluso a la plantilla de la empresa usuaria al finalizar su relación con la ETT.
- La ley obliga a que el sueldo percibido por los trabajadores de la ETT sea el mismo que el de los trabajadores de la empresa usuaria, de modo que el coste que cobra la ETT por su intermediación lo paga la empresa usuaria, no el trabajador.
- Si lo que el trabajador busca es aumentar sus posibilidades de participar en los procesos de selección, puede inscribir su currículum en la propia ETT.
- La flexibilidad que ofrecen las ETT es considerada por algunos trabajadores como una ventaja, cuando únicamente buscan un trabajo temporal o en circunstancias muy determinadas y no desean la vinculación excesiva de un contrato fijo o a jornada completa con la empresa para la que prestan servicios.

Inconvenientes de prestar servicios en una ETT

- Lógicamente la estabilidad en el empleo que proporciona trabajar a través de una ETT es mucho menor. La máxima flexibilización que ofrecen las ETT puede dar lugar a que haya trabajadores con contratos por días e incluso por horas, con sensación permanente de provisionalidad.
- Si bien los trabajadores de la ETT reciben el mismo salario base, pueden quedar fuera de determinadas bonificaciones no salariales o ventajas de que disfrutaban los trabajadores de la empresa usuaria (por ejemplo: seguros médicos privados, bonus anuales por superación de objetivos, regalos de navidad, beneficios sociales, etc). Esto puede crear en el trabajo la sensación de clase "A" y clase "B" de trabajadores, con la correspondiente falta de integración.

- Los sindicatos consideran que el abuso del modelo de contratación temporal, en el que las ETT juegan un papel importante, contribuye al debilitamiento de los derechos de los trabajadores y una mayor precarización de sus condiciones de trabajo, pues gran parte de estos contratos se celebran en fraude de ley y deberían ser sustituidos por contratación indefinida.

Según la RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, UGT y CC OO (código número 28100055012016). B.O.C.M. Núm. 72

En su Artículo 9. Contratación:

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo. Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitara las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados y con ETT'S en los siguientes porcentajes:

- Empresas de hasta 50 trabajadores/as: 35%.
- Empresas de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30%.
- Empresas de más de 100: 25%.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un periodo de seis meses.

12.1 Situación de los conductores contratados por ETT

La cualificación más solicitada para desempeñar dichos puestos es alta, considerando:

- Posesión de varios carnets de conducción: C, C+E, ...
- Acreditación del Certificado de Aptitud Profesional CAP
- Formación específica para transportes de mercancías peligrosas ADR
- Carnets adicionales tales como conductor de carretilla

- En algunos casos, habilidad con el inglés
- Vehículo propio
- Disponibilidad para incorporación inmediata
- Disponibilidad para turnos rotativos, en fines de semana y horas extras

Es conveniente añadir la información facilitada por el Ministerio de Trabajo relativa a la contratación por ETT en el año 2016 en España, para disponer de una visión más completa sobre la situación.

***Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y grupo principal de ocupación.**

CONDUCTORES Y OPERADORES DE MAQUINARIA MÓVIL								
VALORES SOBRE EL AÑO ANTERIOR								
VALORES ABSOLUTOS			ABSOLUTOS			RELATIVOS (En porcentaje)		
	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Ambos sexos	137.116	165.486	782	52.904	28.370	0,9	62,8	20,7
Varón	131.035	159.006	7.078	50.624	27.971	9,7	63,0	21,3
Mujer	6.081	6.480	-6.296	2.280	399	-62,4	60,0	6,6

- La información que se ofrece está referida a las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), a los contratos de puesta a disposición celebrados entre estas empresas y las empresas usuarias, a las características de los trabajadores contratados por las ETTs y a los contratos efectuados por las mismas y registrados en los Servicios Públicos de Empleo, así como a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ETTs.
- Las principales disposiciones legales vigentes durante el período de referencia de los datos son la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal y la Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, que desarrolla el Real Decreto 417/2015.
- La información de base utilizada para elaborar este apartado se obtiene, según los casos, de las fuentes que a continuación se indican: La información referida a los trabajadores contratados por las ETTs y a los contratos efectuados por las mismas y registrados en los Servicios Públicos de Empleo se ha obtenido de una explotación específica de la base de datos de contratos registrados.

- Los datos de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por ETTs recogen exclusivamente los contratos de trabajo efectuados por las ETTs con trabajadores para prestar servicios en empresas usuarias. Los trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo contratados por ETTs para ser cedidos a empresas usuarias se han obtenido mediante consolidación, por indicador de persona física, de la información de los contratos registrados por ETTs, eliminando las duplicidades motivadas por la contratación en más de una ocasión de un mismo trabajador para ser cedido a empresas usuarias en el periodo considerado.

De los datos de la tabla se extrae la siguiente información:

- El sector contrata principalmente al sexo masculino, con el peso predominante de las cifras de contratación.
- El incremento de la contratación entre 2014 y 2016 es notable, partiendo de un porcentaje en valores relativos que no alcanza el 10% mientras que en 2016 supera el 20%.
- La contratación es oscilante en los años, siendo el periodo de mejores resultados el obtenido en 2015.

13. Cuadro resumen de obligaciones en materia de coordinación de actividades preventivas

EMPRESAS	OBLIGACIONES GENERALES
<ul style="list-style-type: none"> • Contratista o Subcontratista • Titular • Principal 	<ul style="list-style-type: none"> • Informarse y utilizar la información para coordinarse. • Aplicar la información en la Evaluación de Riesgos y en la Planificación Preventiva. • Establecer medios de coordinación. • Informar a sus propios trabajadores de la información recibida. • Informar a sus propios trabajadores de los medios de coordinación. • Documentar la información recibida

EMPRESAS	OBLIGACIONES ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Contratista o Subcontratista 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta la información recibida del empresario titular/principal. • Seguir las instrucciones del empresario principal. • Acreditar la realización de la Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva • Acreditar la formación y la información.
<ul style="list-style-type: none"> • Titular/Principal 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar de los riesgos del puesto de trabajo. • Vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL por parte de los contratistas y subcontratistas. • Solicitar a las empresas contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones siguientes: Evaluación de Riesgos, Planificación Preventiva, Formación e Información. • Comprobar que las empresas contratistas han establecido los adecuados medios de coordinación.

EMPRESAS	OBLIGACIONES ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ser informados por el empresario sobre los riesgos de la concurrencia. • Ser informados por el empresario de los medios de coordinación. • Ser informados de las instrucciones dadas por el empresario principal/titular. • Conocer la identidad de la persona encargada de la coordinación (si éste ha sido el medio de coordinación elegido). 	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir información sobre la concertación de un contrato de prestación de servicios. • Recibir información sobre los riesgos de la concurrencia. • Recibir información sobre los medios de coordinación. • Tener acceso a las informaciones de las demás empresas. • Consulta sobre la forma de organizar el trabajo y su implicación en la coordinación. • Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas que se efectúen al centro de trabajo. • Visitar el Centro de Trabajo y poder acceder a los delegados de prevención (o trabajadores) de las demás empresas concurrentes. • Proponer medidas de coordinación a la persona encargada de la misma.

14. Coordinación de actividades empresariales, como un buen equipo de fútbol

Para concluir el **MANUAL DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE**, consideramos importante redirigir la mirada hacia el aspecto más básico de la comunidad, aplicada al desarrollo del trabajo y a la concurrencia de actividades.

El desarrollo normal de la vida de una persona se basa en plantearse una serie de metas u objetivos que precisan de esfuerzos para alcanzarlos. En la infancia y adolescencia, nuestras metas están en la escuela, pasando a la vida adulta con metas laborales y familiares, hasta la vejez en que nuestra meta consiste en sobrellevar nuestra salud lo mejor posible.

Por lo que la existencia de una persona, al fin y al cabo, se analiza desde el punto de vista de sus objetivos y el modo que tenemos de relacionarnos con estos.

Aplicado al CAE, como venimos comentando, se trata de cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

Si se realiza esta comparativa con la de un equipo, se considera que el equipo es aquel grupo de personas que se organiza para alcanzar un objetivo común.

Todas las empresas que intervienen en un CAE son un equipo con un objetivo único y común, que es evitar los accidentes en un centro en el que se están desarrollando varias actividades.

¿Qué hace un buen equipo de fútbol? Contar con buenos jugadores que tienen un objetivo común, cada miembro ayuda a que el equipo gane. El portero, el delantero, los defensas... cada uno tiene su función. ¿Qué significado tiene este hecho? ¿Que el trabajo del defensa es solo no dejar pasar a los delanteros del equipo adversario? Es sabido que el último minuto de partido, todos los jugadores del equipo van al ataque para conseguir el objetivo marcado, sea cual sea su trabajo dentro del equipo, lo importante es GANAR.

Una vez que los miembros del grupo empiecen a darse cuenta de los beneficios potenciales de la cooperación. Superar los problemas comunes es una de las metas en las que pueden centrarse todos. Esto vincula a las personas entre sí, les proporciona una finalidad común y acrecienta la solidaridad de grupo.

Eso es una coordinación de actividades empresariales, un equipo que tiene el objetivo de evitar riesgos para sus trabajadores y los trabajadores de las otras empresas existentes en el mismo centro de trabajo, queremos hacer un buen trabajo y GANAR.

Extraído del blog de:

<https://www.preinfa.com/coordinacion-de-actividades-empresariales-como-un-buen-equipo-de-futbol/>

11. Bibliografía

Estudios:

- Código de buenas prácticas preventivas sector del transporte terrestre y por tubería. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS 2015. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.
- Análisis de la situación de la coordinación de actividades empresariales en el transporte por carretera. Propuestas preventivas. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Depósito legal: M-42240-2016

Informes:

- Anuario 2016 contratación ETT. Ministerio de Trabajo.

Artículos:

- Evaluación de riesgos en Empresas de Transporte. Autor: Manel Fernández Jiménez. - Servicios Médicos – Jefatura Provincial de Correos y Telégrafos de Barcelona

Guías:

- Guía práctica Coordinación de Actividades Empresariales para la prevención de riesgos laborales PCAE. Edita: CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL) Edición 2012.
- Logística sin Riesgos, Máxima Eficacia Guía Técnica Preventiva de Buenas Prácticas en Seguridad y Salud Laboral, para las Empresas del Sector de Operadores Logísticos. Depósito Legal V- 5027 – 2007
- Guía de coordinación de actividades preventivas en el sector transporte por carretera 2007.
- Guía de Actuación Inspectoral en la coordinación de Actividades Empresariales. DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2006.
- Guía de buenas prácticas sobre Información y formación de los trabajadores y las trabajadoras en Prevención de Riesgos Laborales. Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo.
- Guía práctica para la gestión de la prevención en la actividad logística de las empresas navarras. ANET Asociación Navarra de Empresarios Transporte Logística por Carretera. 2012.

Legislación:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 13-12-2003

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales
- NTP Notas Técnicas de Prevención:
- NTP 994 El recurso preventivo
- NTP 1.052 Coordinación de actividades empresariales: criterios de eficiencia (I)

Páginas web:

- <http://www.aeutransmer.com/2018/02/13/solicitud-revision-normativa-cae-prl-para-la-actividad-del-transporte-de-mercancias/>
- <https://www.bdtrans.es/es/blog/coordinacion-de-actividades-empresariales-cae>
- <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2016/ETT/ETT.pdf>
- <https://www.preinfa.com/coordinacion-de-actividades-empresariales-como-un-buen-equipo-de-futbol/>

Convenios:

Según la RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, UGT y CC OO (código número 28100055012016). B.O.C.M. Núm. 72

ANEXO 1: MODELOS DE REGISTRO DOCUMENTAL

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA TITULAR Y PRINCIPAL A LAS EMPRESAS CONCURRENTES EN SU CENTRO DE TRABAJO

D/D^a. _____, con DNI _____, en nombre y representación de la empresa _____, con CIF _____, titular del centro de trabajo sito en _____ y D/D^a. _____, con DNI _____, en nombre y representación de la empresa _____, con CIF _____, concurrente en dicho centro de trabajo, manifiestan:

1. Que el Art. 7.1 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, dispone que “el empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar”. Que en cumplimiento de tal deber y obligación _____ informa a la empresa concurrente a través del dossier adjunto de que en el centro de trabajo existen los siguientes riesgos y medidas preventivas.
2. Que el Art. 10 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, establece el deber de vigilancia del empresario principal con respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo. Que en cumplimiento de tal deber _____ ha exigido a la contratista, la acreditación por escrito de haber realizado la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva con respecto a las obras y servicios contratados, así como del cumplimiento de sus obligaciones en materia de información-formación de los trabajadores que van a prestar servicios en el centro de trabajo reseñado.
3. Que _____ recibe, los siguientes documentos, que se acompañan a la presente notificación (marque lo que proceda):
 - En cuanto a la evaluación de los riesgos:
 - En cuanto a la planificación de actividades preventivas:
 - En cuanto a la formación-información de los trabajadores:
4. Que dicha información se intercambia (marque lo que proceda):

Antes del inicio de actividades (Indique fecha aproximada) _____

Por cambio relevante a efectos preventivos en las actividades concurrentes (Describa brevemente el cambio)

En _____ a ____ de _____ de _____

Por la empresa titular

Por la empresa concurrente

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA TITULAR A LAS EMPRESAS CONCURRENTES EN SU CENTRO DE TRABAJO

D/D^a. _____, con DNI _____, en nombre y representación de la empresa _____, con CIF _____ titular del centro de trabajo sito en _____ y D/D^a. _____, con DNI _____, en nombre y representación de la empresa _____, con CIF _____, concurrente en dicho centro de trabajo, manifiestan:

1. Que el Art. 7.1 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, dispone que “el empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar”.

2. Que en cumplimiento de tal deber y obligación _____ informa a la empresa concurrente a través del dossier adjunto (COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES: INFORMACIÓN DE RIESGOS, MEDIDAS A ADOPTAR Y MEDIDAS DE EMERGENCIA EN LA EMPRESA), de que en el centro de trabajo existen los siguientes riesgos y medidas preventivas.

3. Que dicha información se facilita por (marque lo que proceda):

 Antes del inicio de actividades (Indique fecha aproximada) _____
 Por cambio relevante a efectos preventivos en las actividades concurrentes (Describa brevemente el cambio)

4. Que la empresa concurrente declara haber recibido las instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas de emergencia según dispone el art. 8 del Real Decreto 171/2004.

En _____ a ____ de _____ de _____

Por la empresa titular

Por la empresa concurrente

Fdo.

Fdo.

**ANEXO 2:
SUPUESTOS DE COORDINACIÓN.
OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS
CONCURRENTES**

A. La empresa concurre con otra u otras empresas prestando servicios en un mismo centro de trabajo del que ninguna es titular.

Obligaciones mutuas y recíprocas de las empresas concurrentes	Colaborar y cooperar, conjuntamente con todas las empresas concurrentes, en la protección de los riesgos comunes, participando en los medios de coordinación que se establezcan.	
	Tener en cuenta la información recibida de las otras empresas en su evaluación de riesgos y planificación preventiva.	
	Informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, así como de los medios de coordinación establecidos, directamente o a través de sus representantes.	
	Darse información suficiente y recíproca antes del inicio de la actividad	Riesgos específicos de las actividades a desarrollar por sus trabajadores que afecten a los trabajadores de otras empresas. Por escrito en casos de riesgos graves o muy graves así calificados en la evaluación.
		Medios de coordinación que cada empresa propone que sean empleados
	Darse información suficiente y recíproca durante el desarrollo de la actividad	Accidentes de trabajo que se produzcan como consecuencia de las actividades concurrentes
Los cambios en las actividades concurrentes que sean relevantes a efectos preventivos. En este momento deberá volver a darse la misma información que antes del inicio de actividades		
Las situaciones de emergencia que se produzcan, de inmediato. Tras la misma deberá volver a darse la misma información que antes del inicio de actividades		

B. La empresa es titular del centro de trabajo donde prestan servicios trabajadores de otras empresas, estén contratadas por ella o no.

Obligaciones de la empresa titular del centro de trabajo	Si sus trabajadores prestan servicios en el centro de trabajo del que es titular, las mismas que cualquier otro empresario concurrente (las del cuadro A).	
	Dar información a las empresas concurrentes antes del inicio de actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos	Sobre riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las empresas concurrentes, las medidas preventivas de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar. Por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.
Obligaciones de la empresa que presta servicios en el centro (concurrente)	Dar instrucciones suficientes y adecuadas a los empresarios concurrentes antes del inicio de actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos	En función de la información obtenida de las empresas concurrentes, sobre: medidas para prevenir riesgos, medidas a aplicar cuando se produzca una situación de emergencia. Por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.
	Las mismas que las descritas en el cuadro A, con respecto a la empresa titular del centro y a las otras empresas concurrentes.	
Tener en cuenta la información y las instrucciones dadas por la titular del centro de trabajo en su evaluación y planificación, cumplir las instrucciones dadas e informar a sus trabajadores tanto de la información como de las instrucciones de la titular.		

C. La empresa es titular del centro de trabajo y contrata o subcontrata a otras empresas para prestar servicios correspondientes a su propia actividad en su mismo centro de trabajo (es empresa principal con respecto a las contratadas).

<p>Obligaciones de la empresa principal con respecto a las empresas contratadas y subcontratadas</p>	<p>Como empresario concurrente, las del cuadro A</p>
	<p>Como empresario titular del centro, las del cuadro B</p>
	<p>Como empresario principal, tiene deber de vigilancia, debiendo pedir, antes del inicio de actividades, a las contratadas y subcontratadas: acreditación por escrito de la realización de la evaluación de riesgos y planificación preventiva con respecto a las obras y servicios contratados, así como de que ha cumplido con sus obligaciones en materia de información- formación de los trabajadores que presten allí servicios. También debe comprobar que las empresas han establecido los medios de coordinación entre ellas.</p>
<p>Obligaciones de las empresas contratadas con respecto a la empresa principal</p>	<p>Las mismas que las descritas en los cuadros A y B, con respecto a la empresa titular del centro (y principal de la contrata) y a las otras empresas concurrentes.</p>
	<p>Entregar la documentación que acredite que ha realizado la evaluación de riesgos y planificación preventiva con respecto a las obras y servicios contratados, así como de que ha cumplido con sus obligaciones en materia de información- formación de sus trabajadores que presten allí servicios.</p>
<p>Obligaciones de las empresas contratadas con respecto a las empresas subcontratadas por ellas</p>	<p>Deben pedir, antes del inicio de actividades, a las empresas subcontratadas por ellas, para su entrega al empresario principal: acreditación por escrito de la realización de la evaluación de riesgos y planificación preventiva con respecto a las obras y servicios subcontratados, así como de que ha cumplido con sus obligaciones en materia de información- formación de los trabajadores que presten allí servicios.</p>

D. La empresa es principal con respecto a otras empresas cuyos trabajadores prestan servicios en el centro de trabajo de la contratista pero con equipos, maquinaria, productos, materias primas, o útiles proporcionados por la empresa principal (por ejemplo: actividades de instalación y montaje de infraestructuras, maquinarias y equipos de trabajo; concesionarios y servicios oficiales, franquicias, etc.).

<p>Obligaciones de la empresa principal</p>	<p>Proporcionar a los contratistas la información necesaria para que la utilización y manipulación de los equipos, maquinaria, etc.... se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que las utilizan (artículo 41.1. LPRL), y para que los contratistas puedan cumplir con sus obligaciones de información a sus trabajadores.</p>
<p>Obligaciones de la empresa contratista</p>	<p>Recabar de la empresa principal la información mencionada en el párrafo anterior, e informar en consecuencia a los trabajadores que hayan de utilizarlos.</p>

E. Obligaciones con respecto a la representación legal de los trabajadores:

Obligaciones de cada empresa concurrente frente a sus representantes

Todas las empresas, informar a los representantes del personal, de los contratos de prestación de obras y servicios que se suscriban, ya sea en la condición de contratante o en la de contratada.

La empresa titular del centro cuyos trabajadores presten servicios en el mismo, consultar a los Delegados de Prevención sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia de otras empresas en él, si repercute sobre la seguridad y salud de los trabajadores de la titular.

La titular del centro cuyos trabajadores presten servicios en el mismo, permitir a los Delegados de Prevención el ejercicio de los derechos recogidos en el artículo 15 del RD 171/04.

F. Obligaciones de la empresa de trabajo temporal (ETT) y de la empresa usuaria en cuanto a los trabajadores puestos a disposición:

<p>Obligaciones comunes</p>	<p>Organización de las actividades preventivas contando con estos trabajadores, contabilizados por el promedio mensual de trabajadores en alta durante los últimos 12 meses.</p>	
<p>Obligaciones de la ETT</p>	<p>* Si el trabajador no posee la formación teórica y práctica en materia de PRL necesaria para el puesto de trabajo, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto, debe facilitar dicha formación al trabajador.</p> <p>* Transmitir al trabajador toda la información recibida de la empresa usuaria sobre el puesto de trabajo.</p> <p>* Vigilancia de la salud.</p>	
	<p>Antes de celebrar el contrato de puesta a disposición</p>	<p>* Evaluar los riesgos del puesto de trabajo a cubrir.</p> <p>* Informar a la ETT sobre: riesgos del puesto, medidas preventivas, formación necesaria y medidas de vigilancia de la salud.</p>
<p>Obligaciones de la empresa usuaria</p>	<p>Antes de iniciarse la prestación de servicios</p>	<p>* Asegurarse de que el trabajador reúne los requisitos exigidos (recabando esta información de la ETT).</p> <p>* Informar al trabajador de los riesgos generales de la empresa y específicos del puesto, medidas preventivas y medidas de emergencia.</p> <p>* Informar a los delegados de prevención, servicio de prevención, trabajadores designados.</p>
	<p>Durante la prestación de servicios</p>	<p>* Es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en lo relativo a la protección de su salud y seguridad.</p> <p>* Informar a la ETT periódicamente de los resultados de todas las evaluaciones de riesgos que se realicen.</p> <p>* Obligaciones en materia de coordinación.</p>



ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL
DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE



**Comunidad
de Madrid**