



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

# **COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PROBLEMÁTICA EN UNA EMPRESA DE EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS**

Autor:

David Lapieza Hernández

Director:

Ricardo Ros Mar

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales 2015-2016

Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza

Fecha: 9 de diciembre de 2016

## ÍNDICE

1- Abreviaturas utilizadas.....	2
2- Abstract.....	3
3- Introducción.....	4
3.1- La CAE y el artículo 24 LPRL.....	4
3.2- Precedentes del art. 24 LPRL.....	5
3.3- Análisis del art. 24 LPRL.....	6
3.4- Análisis del Real Decreto 171/2004.....	17
4- Objetivos.....	25
4.1- General.....	25
4.2- Específicos.....	25
5- Metodología.....	26
6- Resultados y discusión.....	30
6.1- Medios de coordinación utilizados en la empresa analizada.....	30
6.2- Análisis de la documentación de empresa y trabajadores exigida por los centros de trabajo donde prestan servicios trabajadores de nuestra empresa.....	32
6.3- Plataformas de gestión de documentación utilizadas en la empresa.....	35
6.4- ¿Es posible una plataforma de gestión única a nivel nacional?.....	40
6.5- Flexibilidad y unificación de criterios entre las empresas. Agilización de los trámites.....	42
6.6- Nuevas tecnologías en la Coordinación de Actividades Empresariales.....	44
6.7- Problemática de la comunicación de los accidentes de trabajo entre empresas y subcontratas.....	45
7- Conclusiones.....	46
8- Bibliografía citada y consultada.....	47
9- Anexos.....	50

## **1- ABREVIATURAS UTILIZADAS**

CAE: Coordinación de Actividades Empresariales

EPIS: Equipos de Protección Individual

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RD: Real Decreto

TRLISOS: Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

## 2- ABSTRACT

Este trabajo aborda la problemática existente en la actualidad con respecto a la aplicación de la normativa sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Nos vamos a centrar en un análisis de la casuística observada en una empresa de externalización de servicios, detectando las dificultades existentes y proponiendo posibles soluciones a las mismas. Contratas, subcontratas y Empresas de Trabajo Temporal son modalidades de descentralización productiva cada vez más utilizadas, y que requieren una precisa determinación de las obligaciones y responsabilidades, con el fin último de salvaguardar la salud de los trabajadores.

*This thesis addresses the current problems in relation to the application of the regulation about business coordination in prevention of occupational risks. We will focus the analysis of the casuistry observed in a service outsourcing company, detecting the existing difficulties and proposing possible solutions to them. Contracts, subcontracts and Temporary Work Agencies are increasingly used methods of productive decentralization, which require a precise determination of obligations and responsibilities, in order to safeguard the health of workers.*

### 3- INTRODUCCIÓN

#### 3.1- La CAE y el artículo 24 LPRL

Existen tres pilares fundamentales en el desarrollo actual de la prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL): en primer lugar, el trabajo de campo que implica detectar y evaluar los riesgos en las empresas, concretándose en una planificación de la actividad preventiva, por otro lado la gestión integrada, donde se pretende integrar la prevención de riesgos en la empresa, en un sistema de gestión que incluya también calidad y medio ambiente, con el fin de obtener una ventaja competitiva en el mercado y elaborar estrategias que optimicen los recursos. Finalmente, y no menos importante, la coordinación en materia de PRL, surgida a raíz de la dificultad de coordinar la prevención de las diversas empresas que prestan sus servicios simultáneamente en un mismo centro o lugar de trabajo, lo que implica evaluar y prever los riesgos adicionales derivados de la actividad simultánea de aquéllas, aspecto esencial que va a constituir la llave preventiva en los escenarios o medios productivos compartidos.

Como señala José M<sup>a</sup> Goerlich Peset<sup>1</sup>, *“la circunstancia de la prestación de servicios de trabajadores para otra(s) empresa(s), hace que las relaciones interempresariales, en principio extralaborales, pasen a tener trascendencia en el ordenamiento jurídico-laboral, lo cual, unido a concretos problemas de salud laboral que se dan en la concurrencia de actividades empresariales, ha provocado una cada día más creciente regulación en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*.

Se plantea, pues, un nuevo escenario en el que se regula la relación entre empresas acerca de los procedimientos de información, de medidas de protección y de prevención, y de investigación frente a los riesgos laborales producidos en aquellos escenarios y medios compartidos.

Para entender lo que es la coordinación de actividades empresariales (en adelante, CAE) nos dirigiremos en primer lugar a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), en concreto del artículo 24 que dice literalmente:

*“1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.*

*2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.*

---

<sup>1</sup> GOERLICH PESET, J. M.; “Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales”, *Actualidad Laboral*, 1997, pp. 125-156

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 número 6 del artículo 24 fue introducido por el artículo tercero de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y se concretó finalmente en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

### **3.2- Precedentes del art. 24 LPRL**

Los precedentes de la regulación contenida en el artículo 24 de la LPRL son, tal y como concluye el propio Eduardo Martín Toval<sup>2</sup>, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Málaga:

- Internacionalmente, el artículo 17 del Convenio nº 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo<sup>3</sup>, establece que “*siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio*”.

De otro lado, el artículo 6º.4 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, prevé que “*sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes*”.

---

<sup>2</sup> MARTÍN TOVAL, E.; “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 71, 2003, pp. 91-108

<sup>3</sup> Convenio 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985 (BOE 12 de noviembre), artículo 17.

- En nuestro país, el artículo 152.2 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden de 9 de marzo de 1971 (OGSHT) establecía que *“la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones que impone esta Ordenanza respecto a los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal”*.

La LISOS de 7 de abril de 1988 cambia la anterior responsabilidad solidaria por la responsabilidad directa del empresario principal, al prever su artículo 40.2 que *“los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad responden del incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de seguridad e higiene durante el período de vigencia de la contrata, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal, aun cuando afecte a los trabajadores del contratista o subcontratista”*.

En cuanto a la diferenciación de la responsabilidad de las contratas y subcontratas en materia de coordinación de actividades preventivas, es uno de los temas más estudiados por la doctrina y la jurisprudencia, existiendo posiciones parcial o totalmente encontradas sobre algunas de las cuestiones más controvertidas. El incumplimiento de la normativa está provocando la concentración de los accidentes graves y mortales en los trabajadores subcontratados principalmente.

El principio general de coordinación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales no ha sido contemplado en nuestro ordenamiento jurídico hasta la aparición de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), si bien ya se encontraban contemplados algunos aspectos concretos del mismo, como acabamos de ver, en normas nacionales e internacionales.

En nuestro país, la regulación de los deberes de coordinación preventiva se encuentra en el citado artículo 24 de la LPRL, el cual representa la transposición a nuestro ordenamiento de los preceptos de la mencionada Directiva Marco sobre la materia, si bien hay que destacar que se ha llevado a cabo con un contenido y desarrollo mucho más amplio que el de recoger unos principios que se formulan en la Directiva.

### **3.3- Análisis del art. 24 LPRL**

Procedemos al análisis del artículo 24 de la LRPL, objeto de reiterado estudio por la doctrina, siguiendo a Eduardo Martín Toval.

Con lo visto hasta ahora del artículo 24 podemos deducir que todos sus apartados se refieren a la coordinación de la prevención de riesgos laborales cuando concurren varias empresas como un mismo fenómeno, incluso cuando se trata de situaciones diferentes. Por ello es bastante probable encontrar supuestos en que haya coincidencia de actividades empresariales en los que son perfectamente detectables todas las situaciones que se describen en los diferentes apartados del artículo. Las obras de construcción son el ejemplo más claro.

Una parte de la doctrina entiende que la enumeración que realiza el artículo 24 expresa situaciones que, aun cuando pueden presentarse aisladas en la realidad, son superponibles. En los tres primeros apartados podemos observar una progresión de las

situaciones que se describen con respecto a la coincidencia de actividades empresariales y en las obligaciones que les incumben en materia de coordinación. Únicamente al observar el conjunto se pueden asociar cada una de las obligaciones que se atribuye a cada empresa interviniente, con el objetivo de aumentar el nivel de seguridad y salud de los trabajadores.

Para resumir, las diversas situaciones que contempla el artículo 24 podrían expresarse así:

- a) Una primera en la que simplemente se describe la coincidencia en un mismo “centro de trabajo” de trabajadores de dos o más empresas.
- b) La segunda avanza en la descripción, previendo la posibilidad de que el centro de trabajo tenga un “empresario titular”.
- c) La tercera concreta el supuesto de que la presencia de esas diversas empresas en un centro de trabajo lo sea en razón de un título concreto: la contrata o subcontrata para la realización de obras o servicios de la “propia actividad” del empresario titular.

Los otros dos supuestos de la norma (utilización por los trabajadores de la empresa contratada o subcontratada de equipos o productos suministrados por la principal y presencia de trabajadores autónomos en el centro de trabajo) no expresan la progresión de las situaciones referidas en los tres primeros apartados, y deben considerarse como apéndices necesarios de la misma, para regular supuestos específicos en los que la coordinación también es exigible.

Una de las cuestiones que más ha ocupado (y sigue ocupando) a la doctrina y a la jurisprudencia es la estabilización de los conceptos que utiliza el artículo 24 para describir las diversas situaciones y para matizar la progresión entre ellas. No obstante, al ser un tema de amplia interpretación, creo que la aplicación de la norma exige un esfuerzo de concreción y de unificación de criterios, dado el contenido de la doctrina y de la jurisprudencia y la experiencia de la práctica profesional. Es preciso, por tanto, un pronunciamiento expreso sobre lo que debe entenderse por cada uno de tales conceptos, porque caracterizan según la norma las respectivas situaciones y, en consecuencia, su coincidencia con la realidad depende de cada una de las empresas intervinientes.

A continuación, y en relación con lo anterior, vamos a definir los conceptos más importantes que contiene el artículo 24, compartidos por el RD 171/2004, destacando los tres primeros: centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal.

- **Centro de trabajo**

La doctrina ha venido defendiendo una interpretación amplia del concepto de centro de trabajo utilizado por el artículo 24, no considerando aplicable al supuesto en cuestión lo establecido por el artículo 1.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET (vigente hasta el 13 de noviembre de 2015), al tratarse de un concepto estricto y formal. Dicho artículo 1.5 ET define el centro de trabajo como “*unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral*”. Por otro lado, los precedentes normativos internacionales y



comunitarios utilizan el concepto más genérico y extenso de “lugar de trabajo”, y lo mismo hace nuestro ordenamiento preventivo en el RD 486/1997.

Lo que parece que es común es la consideración por parte de la doctrina y la jurisprudencia de que las empresas con obligación de coordinarse (en los diversos niveles planteados) han de coincidir en un centro de trabajo.

Es la jurisprudencia la que realiza un asentamiento del criterio sobre lo que ha de entenderse por centro de trabajo con respecto a la prevención de riesgos laborales en materia de coordinación. Así, el Tribunal Supremo en la conocida Sentencia (en unificación de doctrina) de 18 de abril de 1992 se pronuncia decididamente por la identificación del “centro de trabajo” con “lugares, centros de trabajo, dependencias o instalaciones”. La Sentencia contempla los riesgos habidos en un poste de tendido eléctrico, que seguramente es un ejemplo extremo sobre lo que puede entenderse como centro de trabajo, y llega a afirmar que “aunque esas líneas se encuentran, lógicamente, en el campo y al aire libre, son sin duda instalaciones propias de dicha empresa, estando ésta obligada a cuidar de su adecuada conservación y buen estado, a fin de evitar cualesquiera de los daños o accidentes que los deterioros o desperfectos de las mismas pudieran ocasionar; de esto se desprende que una interpretación racional y lógica obliga a equiparar estas instalaciones a la idea de “centro de trabajo” que se maneja en los preceptos antes citados”. La Sentencia fue recurrida en amparo y confirmada en todos sus extremos por el Tribunal Constitucional en Sentencia 81/1995, de 5 de junio.

Esta interpretación amplia defendida por la doctrina y la jurisprudencia es la que ha prevalecido en el RD 171/2004 según el cual, se entiende por centro de trabajo “*cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo*” (art. 2). Se incluyen, así, actividades de transporte o de carga de materiales, trabajos que se desarrollen al aire libre, el trabajo móvil, etc. Se trata de una definición similar a la contenida en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Esta norma entiende por lugares de trabajo “*las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores puedan acceder en razón de su trabajo*”.

- **Titular del centro de trabajo**

Salvo en el caso de las obras de construcción, el concepto de titular del centro de trabajo no ha sido objeto de particulares análisis ni discrepancias. Al menos por lo que se refiere a la aplicación de las obligaciones de coordinación establecidas por el número 2 del artículo 24 LPRL.

Dados los criterios aplicados a la noción de “centro de trabajo”, es obligado entender también en sentido amplio el concepto de titular del mismo. Valdrá, pues, cualquier título jurídico sobre el centro de trabajo siempre que sitúe a ese empresario titular del centro en una posición preeminente sobre los restantes empresarios con actividad en el mismo.

- **Empresario principal**

Este concepto tiene trascendencia en la aplicación de las previsiones del apartado 3 del artículo 24, por la inexcusable referencia que supone el contenido del artículo 42.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, TRLISOS) que es el que lo introduce.

Su definición parece pacífica. Es el empresario que contrata o subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios de su propia actividad que se desarrollarán en su centro de trabajo.

No obstante, su identificación plantea dudas y problemas en el régimen de exigencia de responsabilidades y, particularmente, en el sector de la construcción por la presencia de la figura del promotor y la referencia al contratista como “empresario principal” (artículo 2º.1.h RD 1627/1997).

- **Propia actividad**

Aquí, sin duda, las discrepancias de criterio son mayores, tanto en el ámbito académico como en el jurisprudencial. De todas formas, la mayoría de los debates se centran en qué ha de entenderse por “propia actividad” a la hora de aplicar el artículo 42 ET, no siendo pacífico tampoco el debate sobre si tal concepto debe tener una interpretación unívoca en el ámbito laboral y de la seguridad social y en el de la prevención de riesgos laborales.

Sin pretender reproducir aquí in extenso las diferentes posiciones doctrinales y jurisprudenciales al respecto, creo que debemos actuar con los parámetros de la reciente jurisprudencia.

Las Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de enero de 1995 y de 24 de noviembre de 1998 (ambas en unificación de doctrina) razonan que “Para delimitar lo que ha de entenderse por propia actividad de la empresa, la doctrina mayoritaria entiende que son las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma, esto es, las que forman parte de las actividades principales de la empresa. Más que la inherencia al fin de la empresa, es la indispensabilidad para conseguirlo lo que debe definir el concepto de propia actividad. También la doctrina señala que nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial. En general la doctrina es partidaria de una aplicación “in extenso” del concepto de contratas correspondientes a la propia actividad de la empresa. Sólo quedarían fuera las obras o servicios contratados que estén desconectados de su finalidad productiva y de las actividades normales de la misma.

Con este criterio amplio se llega a la conclusión de que todo o casi todo lo que sea objeto de contrata estará normalmente relacionado con el desarrollo de la actividad a que se dedique la empresa. No obstante, una interpretación absoluta y radicalmente amplia del concepto de “propia actividad” nos llevaría a no comprender la exigencia del supuesto de hecho contenido en el artículo 42 ET mencionado. Si se exige que las obras y servicios que se contratan o subcontratan deben corresponder a la propia actividad

empresarial del comitente, es porque el legislador está pensando en una limitación razonable que excluya una interpretación favorable a cualquier clase de actividad empresarial.

En consecuencia, como también ha reconocido la doctrina mencionada, la solución a la problemática apuntada, sólo puede venir dada por el examen cuidadoso y específico de cada supuesto concreto”. O, en otras palabras, caben en principio dos interpretaciones de dicho concepto:

- a) la que entiende que propia actividad es la actividad indispensable, de suerte que integrarán el concepto, además de las que constituyen el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo; y
- b) la que únicamente integra en el concepto las actividades inherentes, de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán “propia actividad” de ella.

En el primer caso, se incluyen como propias las tareas complementarias. En el segundo, estas labores no “nucleares” quedan excluidas del concepto y, en consecuencia, de la regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Es obvio que la primera de las interpretaciones posibles anula el efecto del mandato del artículo 42 ET, que no puede tener otra finalidad que reducir los supuestos de responsabilidad del empresario comitente. Por tanto, ha de acogerse la interpretación que entiende que propia actividad de la empresa es la que engloba las obras y servicios nucleares de la comitente, entendiendo, de acuerdo con la sentencia referida que “nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial”.

Resumidamente tendríamos que:

- La inherencia al fin u objeto de la empresa y la indispensabilidad para conseguirlo son características mayoritariamente admitidas del concepto de propia actividad.
- Pese a ello, no puede aceptarse un criterio absoluto y radicalmente amplio del concepto.
- La propia actividad es la que engloba las obras y servicios nucleares de la comitente.
- En cualquier caso, debe estarse a las circunstancias de cada caso, que ha de ser objeto de análisis específico y cuidadoso.

De todas formas, debe tenerse en cuenta que este concepto de “propia actividad” es aplicable a las obligaciones de coordinación preventiva establecidas en el apartado 3 del artículo 24 LPRL (y a la responsabilidad solidaria consiguiente contemplada en el artículo 42.3 TRLISOS), de manera que en los supuestos en que no pudiera apreciarse su concurrencia siempre seguirían vigentes las obligaciones de los apartados 1 y 2 del artículo 24 y las respectivas responsabilidades.

- **Los sujetos obligados**

No está de más recordar que las obligaciones de coordinación establecidas en el artículo 24 LPRL son suplementarias de las que la misma Ley establece para todas las empresas, y específicas en función del hecho de su coincidencia con otras empresas (de la misma o diferente actividad) en el mismo centro de trabajo.

Pues bien, cualquiera que sea su situación en el centro de trabajo, y el soporte jurídico de la misma, todas las empresas que prestan algún tipo de actividad en el mismo tienen obligaciones en materia de coordinación de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, esas obligaciones son diferentes en función de la situación de cada empresa y de la relación jurídica que mantengan en el centro de trabajo. En general, pueden distinguirse tres tipos de sujetos obligados:

- Todas las empresas que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo con trabajadores de sus plantillas.
- El empresario titular del centro de trabajo.
- El empresario titular del centro de trabajo que contrate o subcontrate con otros la realización de obras o servicios de su propia actividad para desarrollarlas en su centro de trabajo.

- **La llamada coordinación horizontal**

Todas las empresas coincidentes en un centro de trabajo deben cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El propio apartado 1 del artículo 24 explicita qué ha de entenderse por esta cooperación al expresar que “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”.

La utilización por la norma de las expresiones “cooperar” y “coordinación” ha podido inducir a alguna confusión interpretativa. La definición gramatical de estos términos aclara la cuestión. Cooperar es obrar juntamente con otro u otros para un mismo fin; y coordinar es concertar medios, esfuerzos, etc., para una acción común. Es pues lógico idiomáticamente que el artículo 24 establezca en primer lugar el deber de cooperación (obrar junto a otros para un fin común), y después lo concrete, entre otras cosas, en los medios de coordinación (la puesta en común de medios, esfuerzos, etc., para la cooperación -acción común-). Pero, en cualquier caso, creo que la posible confusión la zanja el TRLISOS al establecer como tipos infractores “no adoptar... las medidas de cooperación y coordinación necesarias...” (artículos 12.13 y 13.7).

Parece evidente que los medios de coordinación que sean necesarios incluyen en su contenido que todos los empresarios presentes en el centro de trabajo han de haber cumplido todas las obligaciones genéricas establecidas por el ordenamiento preventivo: organización de la gestión preventiva, evaluación de los riesgos propios, planificación de la prevención y actividades de prevención y protección relativas a los mismos, etc.

Pero, además, todos los empresarios con trabajadores presentes en el centro de trabajo deben poner en conocimiento de las restantes empresas sus riesgos propios (y las medidas de prevención y protección consecuentes), y preocuparse por conocer los restantes riesgos laborales a que pueden estar sometidos sus trabajadores por el hecho de realizar su prestación laboral en ese centro de trabajo común, así como las medidas de prevención y protección previstas para los mismos. En definitiva, informar y ser informados.

Y ello es así, porque un segundo nivel del contenido obligacional de la norma es el deber de todos los empresarios presentes en el centro de trabajo de aplicar los medios de prevención y protección de todos los riesgos (propios o no) a que están sometidos sus trabajadores.

De otra manera no se daría cumplimiento al mandato del artículo 24.1 de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Y es aquello también lo que da sentido a la segunda obligación explícita de coordinación establecida en el artículo 24, y concretada en la información a los propios trabajadores. La obligación genérica de información preventiva ya la establece el artículo 18 de la Ley. Aquí lo que la norma pretende es extender tal información a los riesgos que, siendo o no propios de la actividad de cada una de las empresas presentes en el centro de trabajo, puedan afectar a los trabajadores que realizan su actividad en el mismo. Para ello, va de suyo que previamente todas las empresas presentes en el centro de trabajo han de tener conocimiento de los riesgos que no les son propios y de su prevención y protección.

Parece claro asimismo que las “medidas de emergencia” del artículo 20 de la Ley han de integrar necesariamente el contenido de esa obligación general de coordinación para todas las empresas presentes en el centro de trabajo. Aquí ha de tenerse en cuenta que para facilitar la consulta y participación de los trabajadores en estas tareas de coordinación preventiva, el artículo 39.3 de la Ley prevé, aunque sólo sea a nivel de posibilidad, la coordinación de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas presentes en el centro de trabajo.

Igual pretensión orientadora de un mejor cumplimiento de la coordinación interempresarial tiene el contenido del artículo 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) al establecer la posibilidad de que esas empresas que “desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial” puedan constituir un servicio de prevención mancomunado.

- **La llamada coordinación vertical**

Aquí la norma da un paso más y establece las obligaciones del titular del centro de trabajo para facilitar la coordinación.

“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”.

El texto de la norma es claro y preciso, aunque, como veremos más adelante, alguna confusión introduce aquí el tipo correspondiente del TRLISOS (artículos 12.14 y 13.8) al reducir la infracción a “no informar...”.

La obligación establecida por el artículo 24.2 para los titulares de los centros de trabajo no se reduce, como ha defendido algún sector de la doctrina, a la información y a la instrucción.

Va mucho más allá al precisar que deben adoptar las medidas necesarias para que los otros empresarios reciban la información y las instrucciones adecuadas. De alguna manera convierte al titular del centro de trabajo en el impulsor, mantenedor y garante de la coordinación interempresarial. (En este sentido, los artículos 6 y 7 del borrador conocido del RD de desarrollo del artículo 24 LPRL, establecen la figura del “coordinador de actividades preventivas” nombrado por el titular del centro de trabajo. Esta es asimismo la razón de ser de los Coordinadores de seguridad y salud del RD 1627/1997).

Esa obligación de impulso de la coordinación se concreta en hacer posible que todos los empresarios presentes en el centro de trabajo reciban información e instrucciones adecuadas en relación a:

- Los riesgos existentes en el centro de trabajo (hay que entender que los propios del centro y los que aportan las actividades del conjunto de empresas presentes)
- Las medidas de protección y prevención correspondientes, y
- Las medidas de emergencia.

Por supuesto, se reitera en este apartado 2 del artículo 24 que el objetivo de todo ello es la seguridad y salud de los trabajadores y, por ello, toda la información e instrucciones recibidas por los empresarios del centro deben trasladarla a sus trabajadores.

Conviene recordar aquí que las previsiones de este apartado 2 del artículo 24 no sólo no son contradictorias con las del apartado 1 (coordinación horizontal), sino que normalmente (salvo en los supuestos en que no resulte identificable un titular del centro de trabajo) son necesariamente complementarias.

- **El deber de vigilancia**

Un nuevo paso da la norma de coordinación (artículo 24.3) cuando las empresas presentes en el centro de trabajo realizan, mediante contrata o subcontrata, obras o servicios de la propia actividad del comitente, titular del centro.

En este supuesto, no basta con que la empresa titular del centro cumpla las obligaciones de coordinación vertical que se han referido antes. Además, deberá “vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”. Por lo ya dicho, este deber de vigilancia coexiste con las obligaciones de impulso de la coordinación del empresario titular del centro de trabajo (24.2) y con las de cooperación y coordinación de todas las empresas presentes en el mismo (24.1).

¿En qué consiste este deber de vigilancia? O, dicho de otro modo, ¿hasta dónde llega?

Tampoco es ésta una cuestión pacífica en la doctrina. En mi criterio los límites periféricos o no nucleares del deber de vigilancia se deducen claramente de la norma, si bien en este caso es preciso acudir al contenido del artículo 42.3 TRLISOS para completar lo establecido por el 24.3 LPRL:

- los sujetos vigilados son los contratistas y subcontratistas,
- siempre que realicen obras o servicios de la propia actividad del comitente,
- desarrollen su actividad en el centro de trabajo de éste,
- y se mantenga vigente la contrata.

Es en relación al contenido nuclear del deber de vigilancia (¿qué es lo que se debe vigilar?) cuando surgen las posiciones diferenciadas. En una primera aproximación también se acepta por todos que el comitente debe vigilar el cumplimiento por parte de las contratas y subcontratas de la normativa de prevención de riesgos laborales en relación a los trabajadores que ocupen en el centro de trabajo de aquél. Mas los problemas surgen cuando se hace necesario concretar cuáles de las muchas obligaciones que impone esa normativa preventiva deben ser objeto de vigilancia por el comitente.

Pues bien, en mi criterio, la redacción de uno y otro precepto (24.3 LPRL y 42.3 TRLISOS) no deja lugar a dudas. El contenido del deber de vigilancia del comitente es absoluto respecto al cumplimiento por contratistas y subcontratistas de “las obligaciones que les impone la LPRL en relación con los trabajadores que ocupen en el centro de trabajo de aquél” y mientras presten servicios en el mismo. Dicho de otra manera, esos preceptos no establecen límites respecto a la naturaleza de las obligaciones preventivas de contratistas y subcontratistas que deben ser objeto de vigilancia.

La traducción a la realidad diaria de este criterio es que, a mi entender, el comitente titular del centro de trabajo no sólo debe vigilar que se mantengan las protecciones colectivas y se utilicen por los trabajadores de las contratistas y subcontratistas las protecciones individuales frente a los riesgos existentes, o, en otras palabras, que las condiciones materiales de trabajo sean seguras. Sino que ha de extender su celo a que los trabajadores de tales contratas y subcontratas estén integrados en el sistema general de gestión de la prevención de sus empresarios, hayan sido debidamente formados e informados, tengan garantizada la vigilancia de la salud, etc. En suma, creo que los comitentes deben vigilar que las empresas contratadas y subcontratadas cumplen respecto a los trabajadores que emplean en sus centros de trabajo y mientras presten servicio en los mismos todas las obligaciones impuestas por la LPRL.

Y ello porque si el legislador hubiera querido establecer un ámbito reducido para ese deber de vigilancia (por ejemplo, a sólo las condiciones seguras de trabajo), lo habría hecho.

Por ello hay que entender que el sentido final de esta norma es asegurar que el deber de protección del artículo 14.2 LPRL, en la amplia proyección que le da la ley, sea plenamente efectivo para los trabajadores de las contratas y subcontratas.

Ello es particularmente perceptible en el sector de la construcción, en el que el fenómeno de la contratación y subcontratación está tan extendido. Lo habitual es, además, que la gran mayoría de los trabajadores intervinientes en la obra (cualquiera

que sea su empleador, pero especialmente si es contratista o subcontratista) tengan suscrito un contrato de trabajo de duración determinada para la realización de esa obra.

Su adscripción a la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de sucesivos contratos, es pues temporal: para esa concreta obra.

En el período de tiempo que dure la obra, su empleador (contratista o subcontratista) habrá de dar cumplimiento respecto a esos trabajadores a todas las obligaciones que la ley establece, entre ellas, cómo no, las de vigilancia de la salud, formación e información, etc., aparte las particulares relativas a las condiciones materiales de trabajo. Es de toda lógica (aparte los anteriores argumentos de índole legislativa) que el deber de vigilancia del empresario comitente se extienda al cumplimiento por parte de las contratistas y subcontratistas de todo ese conjunto de obligaciones preventivas respecto a unos trabajadores que, en principio, sólo van a trabajar para esos empleadores y bajo la tutela de ese comitente en esa obra.

Una reciente Sentencia de 20 de marzo de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña abona el criterio que aquí se mantiene respecto al contenido del deber de vigilancia del comitente. “No cabe duda que en el caso de autos, la conducta que mantuvo... (la empresa principal)... fue decisiva en la producción del accidente... Debió supervisar la ejecución de las subcontratistas en cuanto al cumplimiento de las medidas de seguridad, ya que consta con la calidad de hecho probado en la fundamentación jurídica de las sentencias que las empresas no acreditaron que el actor tuviese formación adecuada, ni tampoco que se hubieran dado directrices expresas sobre el protocolo a seguir...”

- **Otras situaciones específicas**

Como decía más arriba, el núcleo básico de la “coordinación de actividades empresariales” regulada por el artículo 24 LPRL se encuentra en sus tres primeros apartados. Los números 4 y 5 regulan, como pretendiendo cerrar el círculo de posibles situaciones de relaciones interempresariales, por un lado, los supuestos de utilización por los trabajadores de la empresa contratada o subcontratada de equipos o productos suministrados por la empresa principal cuando los usan fuera del centro de trabajo de esta última, y, por otro, la presencia de trabajadores autónomos en el centro de trabajo.

Para la primera de las situaciones, por remisión al artículo 41.1 LPRL, establece la obligación del empresario principal de proporcionar a los contratistas o subcontratistas la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como para que los contratistas y subcontratistas puedan cumplir con sus obligaciones respecto de los trabajadores a su servicio.

Por lo que hace a la presencia de trabajadores autónomos en el centro de trabajo, la redacción del apartado 5 del artículo 24 (“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”) ha hecho concluir a algunos que estos trabajadores autónomos son sólo beneficiarios de las actividades de coordinación (horizontal y vertical) reguladas en dichos apartados y, en



ningún caso, obligados a su establecimiento y mantenimiento. Si esto puede resultar plausible respecto a la llamada coordinación vertical, a mí me parece evidente que las obligaciones de coordinación horizontal (y, en particular, la cooperación) son plenamente exigibles a estos trabajadores autónomos. La inclusión de los “trabajadores por cuenta propia” en los tipos del TRLISOS que refieren las infracciones por el incumplimiento de sus obligaciones en la materia, zanja definitivamente la cuestión. (En este mismo sentido apunta el borrador de RD de desarrollo del artículo 24, en su artículo 10).

Destaca Raquel Aguilera Izquierdo, Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense<sup>4</sup>, que la aparición de diversos problemas en cuanto al correcto funcionamiento de la coordinación de actividades empresariales que se ha constatado en el tiempo, dificulta la aplicación práctica de la LPRL, lo que llevó al Gobierno y a los interlocutores sociales a iniciar en octubre de 2002 una Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales que posteriormente se amplió a las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales. Como consecuencia de este diálogo se aprobaron una serie de propuestas refrendadas por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003. Fruto de estas propuestas es la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales que, por lo que aquí interesa, añade un nuevo apartado 6 al artículo 24 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. Este mandato ha sido cumplido con la aprobación del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, norma que se basa en los criterios comunes y consideraciones generales consensuados con los agentes sociales. Como señala la Exposición de Motivos de este Real Decreto, *“en esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral”*.

En concreto, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, establece:

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

---

<sup>4</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R.; “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, ISSN 1137-5868, N° 53, 2004, pp. 265-292

### 3.4- Análisis del Real Decreto 171/2004

El análisis y desarrollo de este Real Decreto nos ayudará a entender cuándo hemos de aplicar los principios de coordinación, qué medios nos permitirán gestionar la coordinación de las empresas que contratamos, cuáles son las obligaciones y derechos como empresa que contrata o empresa contratista y cómo podemos asegurar el cumplimiento de la legislación y normativa de referencia en aplicación.

El capítulo primero de este Real Decreto nos da tres definiciones principales en materia de coordinación empresarial en su art. 2: centro de trabajo, empresario titular y empresario principal. La definición de centro de trabajo es la que se defiende por la doctrina y jurisprudencia, como ya hemos comentado al analizar el art. 24 LPRL, es cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo, acogiendo así el criterio mayoritario usado por la doctrina y la jurisprudencia. En el caso del empresario titular, el RD afina que es la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Y, con respecto al empresario principal, dice que es aquel 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, dando un concepto del mismo que se podía derivar de lo expuesto en el apartado 3 del art. 24 LPRL. Normalmente, en la práctica, estos dos últimos conceptos van a coincidir en la misma persona. El art. 3 nos describe los objetivos que persigue la coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales, que serán los que siguen:

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, 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) 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.
- d) 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.

El capítulo segundo se ocupa de la concentración de dos o más empresas en un mismo centro de trabajo, haciendo hincapié en el deber de cooperar. Este deber de cooperar del art. 4, quiere decir que las empresas deberán informarse mutuamente, antes de iniciar cualquier actividad, sobre los riesgos específicos que puedan afectar a los trabajadores en el desarrollo de la misma. Dicha información deberá ser suficiente y habrá de aportarse por escrito cuando alguna empresa genere riesgos calificados como graves y muy graves. En el caso de producirse un accidente, el empresario responsable del trabajador comunicará situación a los restantes empresarios presentes en el centro de trabajo, quienes, a su vez, deben comunicar de inmediato cualquier situación de emergencia que tenga lugar en un centro de trabajo. La información facilitada por las personas responsables en los centros de trabajo, deberá tenerse en cuenta por los empresarios en la evaluación de los riesgos de la suya propia, así como en la posterior planificación de la actividad preventiva. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales

en el mismo centro de trabajo. El art. 5 del mencionado RD nos dice que se deben establecer los medios de coordinación necesarios con base en los riesgos detectados, teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo.

El capítulo tercero destaca el papel que tiene el empresario titular del centro donde se desarrollan las actividades por otras empresas. El art. 6 dice que este empresario deberá informar a los restantes empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo, que pueden afectar al desarrollo de su actividad y de las medidas preventivas que se deben tomar. La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro relevante a efectos de prevención. Cuando tales riesgos puedan calificarse como graves o muy graves, la información deberá facilitarse por escrito (art. 7). Con la información recibida de los restantes empresarios, elaborará instrucciones para prevenir los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas a tomar ante situaciones de emergencia. Por su parte, las instrucciones, reflejadas en el art. 8, deben ser suficientes y adecuadas al puesto de trabajo y proporcionarse antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio en los riesgos. Se facilitarán por escrito en el mismo caso que la información, cuando los riesgos se califiquen como graves o muy graves. El art. 9 nos dice, en relación a las medidas que deben adoptar los empresarios concurrentes, que los empresarios que desarrollen actividades en un centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva. Las instrucciones facilitadas por el empresario titular deberán ser cumplidas por el resto de empresarios, quienes a su vez deberán transmitir la información e instrucciones a sus trabajadores.

El capítulo cuarto desarrolla el deber de vigilancia encomendado por ley al empresario principal, vigilando el cumplimiento de la normativa de PRL por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y la desarrollada en su propio centro de trabajo. Para ello, y conforme al art. 10, antes del comienzo de la actividad, el empresario principal exigirá a los contratistas por escrito: la evaluación y planificación de riesgos laborales para el desarrollo del trabajo contratado y la formación e información facilitada a sus trabajadores. Cuando la empresa contratista subcontrate con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio, exigirá las mismas acreditaciones para entregárselas al empresario principal. Éste deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los medios de coordinación necesarios entre ellas.

El capítulo quinto se refiere a los medios de coordinación, destacando tres ideas:

- La relación de los medios de coordinación no es exhaustiva.
- El empresario principal es quien determina los medios de coordinación (art. 12).
- La designación de personas como medios de coordinación.

El art. 11, sobre la relación no exhaustiva de medios de coordinación, nos dice que se consideran como tales, entre otros:

- El intercambio de información.
- La celebración de reuniones conjuntas de Comités de Seguridad y Salud de las empresas.
- El establecimiento de instrucciones.
- El establecimiento de un conjunto de medidas específicas de prevención cuando afecten a la vez a varias empresas.

- La designación de una o varias personas encargadas de la coordinación.

Ésta última se considera preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- Al realizar actividades consideradas peligrosas reglamentariamente o de riesgo especial por alguna de las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Al existir especial dificultad en controlar la interacción entre empresas que generen riesgos graves.
- Al existir especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, de forma simultánea, actividades incompatibles entre sí.
- Al existir especial complejidad para coordinar las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas o trabajadores en el mismo centro de trabajo.

La persona encargada de coordinar las actividades preventivas será designada por el empresario titular del centro de trabajo de las establecidas en el art. 13:

- Uno o varios trabajadores designados por el empresario titular del centro o por los demás empresarios concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno de la empresa titular o de las demás empresas.
- Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan las condiciones, la cualificación y la experiencia necesarias para ejercer la coordinación.
- Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas.

Sus funciones serán las establecidas en el art. 14:

- Servir de cauce para el intercambio de información.
- Conocer las informaciones que las empresas concurrentes deben intercambiarse.
- Acceder a cualquier zona de trabajo.
- Proponer a las empresas medidas correctoras.
- Deben tener formación de nivel intermedio en PRL.

El capítulo sexto desarrolla los derechos de los representantes de los trabajadores en el art. 15, siendo destacables los de recibir información sobre la coordinación de actividades y la de participar en todo aquello que pueda afectar a la seguridad y salud de los trabajadores a los que representan. Éstos deben ser informados al concertarse un contrato de prestación de obras o servicios y ser consultados en todos los aspectos que repercutan en la seguridad y salud de los trabajadores y sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el mismo centro. Estarán facultados para acompañar a la inspección de trabajo en las visitas que realicen al centro de trabajo y para visitar el centro de trabajo, ejerciendo una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, además de recabar de su empresario la adopción de medidas preventivas en caso de ser necesario. Reza el art. 16 que los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

La Disposición Adicional del mencionado Real Decreto se refiere a su aplicación en relación a las obras de construcción.

*Relación no exhaustiva de documentos solicitados en la coordinación de actividades empresariales:*

Analizando el RD 171/2004 podemos concluir que no se concreta exactamente el tipo de documentos requeridos, aunque sí se indica la necesidad de que se acredite por escrito diversa información. Es decir, que es necesaria una documentación que le dé soporte y nos ayude a su organización y gestión.

Pero una vez nos salimos del RD 171/2004, también existe más normativa que obliga a la empresa contratista a solicitar documentación que no es propia de CAE (Coordinación de actividades empresariales). Según el RD 5/2011, 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.

También podríamos hacer referencia al art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, donde se obliga a la empresa contratante a solicitar un certificado de estar al corriente de pago con la Seguridad Social.

Por otro lado, nos encontramos con aquella documentación que solicita la empresa contratista con el objetivo de protegerse también frente a posibles responsabilidades subsidiarias (certificados de estar al corriente con la Agencia Tributaria, pólizas de responsabilidad civil, etc.).

Y finalmente también se puede solicitar documentación específica de la propia empresa, por cualquier motivo interno como puede ser el conocimiento por parte de las empresas subcontratadas de normas de comportamiento, códigos éticos o protocolos a seguir, etc.

Desde mi experiencia en el sector he realizado un listado de documentos que se solicitan en la coordinación de actividades empresariales. En algunos casos, como he comentado anteriormente, obligatorios y solicitados por todas las empresas, y otros que sólo lo solicitan algunas. El listado es orientativo y dependerá de la actividad o sector, de las características de las empresas y del centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.

Documentos solicitados a nivel de empresa:

- Modalidad preventiva implantada en la empresa indicando las especialidades contratadas y justificante de pago.
- Plan de prevención.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Contrato mutua.
- Código de identificación fiscal.

- Certificado de estar al corriente con la Agencia Tributaria.
- Certificado de estar al corriente con la Seguridad Social.
- TC1 (Recibo de liquidación de cotizaciones).
- Póliza seguro de responsabilidad civil y justificante de pago.
- Póliza seguro accidentes (según convenio).
- Contrato sobre protección de datos personales. Cesión de datos de los trabajadores, contemplada de forma general en el artículo 10.2 del reglamento que desarrolla la LOPD (1720/2007).

Además de los mencionados anteriormente para el sector de la construcción deberíamos añadir:

- Acta de adhesión al Plan de Seguridad y Salud.
- Registro de empresas acreditadas (REA).

Documentos solicitados a nivel de trabajadores:

- Aptitud médica o renuncia, en su caso.
- Entrega de equipos de protección individual (EPIS).
- Formación en prevención de riesgos laborales (para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- Formación específica: Dependiendo de la actividad que desempeñen pueden solicitar que dicho trabajador disponga de formación específica tal como formación para trabajos en altura, espacios confinados, carretillas elevadoras, plataformas elevadoras, trabajos eléctricos, etc.
- Entrega de información de riesgos (a tenor de lo dispuesto en el art. 18 LPRL).
- Contrato laboral.
- DNI/NIE.
- Reconocimiento de alta en Seguridad Social (TA2).
- TC2 ó Informe de Trabajadores en Alta (ITA).
- Recibo de pago como autónomo (en su caso).
- Carnet de conducir o si aplica cualquier carnet específico como puede ser para el manejo de grúas, etc.

- Autorización para uso de maquinarias.
- Certificado de abono de haberes.

En el caso del sector de la construcción es común solicitar a nivel de formación en Prevención de Riesgos Laborales la correspondiente a:

- Primer ciclo o formación inicial (8 horas).
- Segundo ciclo (20 horas).
- Curso Nivel Básico de Prevención en la Construcción (60 horas ó 50 horas anteriores al 2007).
- Designación Recurso Preventivo (para que el trabajador sea nombrado como tal deberá disponer del Curso de Nivel Básico que le habilita a cumplir con las funciones correspondientes previstas en el art. 35 del RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

Documentos solicitados a nivel de maquinaria:

Dependiendo del tipo de vehículo a tratar se requerirá determinada documentación normalmente comprendida entre la mencionada a continuación:

- Permiso de circulación.
- Ficha técnica.
- Inspección técnica del vehículo (ITV).
- Seguro obligatorio y justificante de pago.
- Revisiones periódicas.
- Manual sobre uso de maquinaria.
- Marcado CE o Certificado de adecuación para equipos de trabajo

Otras opciones:

- Productos químicos: Para las tareas que requieran el uso de productos químicos (sustancias o preparados) los trabajadores deberán tener a su disposición las fichas de seguridad sobre productos químicos, con ellas conoceremos el riesgo que implica manipularlos, así como instrucciones adecuadas del manejo con la finalidad de proteger la salud y el medio ambiente.
- Herramientas manuales: Para el uso de determinadas herramientas se requerirá manual de usuario para la correcta utilización de las mismas o en su caso certificado de conformidad.

– Andamios: En caso de utilización de estas estructuras se requiere manual de usuario, certificado de montaje y revisiones periódicas.

*¿Cómo ha evolucionado la gestión de la coordinación de actividades empresariales en España? ¿Qué normativa rige para estos casos?*

En el escenario actual en el que vivimos se tiende cada vez de forma más generalizada a la contratación y subcontratación de obras y servicios, descentralizando parte de la actividad productiva de la empresa y consiguiendo así una gestión más especializada del trabajo; una transformación de costes fijos en costes variables, una optimización de los procesos e importantes ahorros de mano de obra y costes de operación entre otros. Sin embargo, la externalización ha recobrado un protagonismo negativo en estos últimos años de crisis relacionándose la subcontratación con la siniestralidad laboral, más clara en el sector de construcción. En la mayoría de los casos hay que hablar de precarización de las condiciones de trabajo del personal externo, cuyas condiciones de protección de su seguridad y salud son muy inferiores a las propias de los trabajadores de la empresa principal.

Estos datos de siniestralidad, contrastan con un amplio ordenamiento jurídico que regula varios procedimientos en coordinación empresarial. Así, el Real Decreto 171/2004, como ya hemos visto, aborda las diversas situaciones que se pueden dar cuando interactúan en un mismo espacio de trabajo diversas empresas y autónomos. Este real decreto, además de establecer obligaciones y responsabilidades, ofrece una lista no exhaustiva de medios de coordinación y su aplicación, siendo el coordinador de actividades empresariales el medio preferente. Otro papel importante en coordinación empresarial es la presencia del recurso preventivo por parte de las contratistas, figura que aparece por vez primera en la Ley 31/1995 (art. 32 bis) estando regulada su presencia en la Ley 54/2003.

En el sector de la construcción debe tenerse en cuenta, además, lo establecido en el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción en materia de coordinación. La Ley 32/2006, de 18 de octubre, regula el marco jurídico de las empresas contratistas y subcontratistas, estableciendo las diversas relaciones y responsabilidades. A todas estas referencias legales destacadas, hay que añadir el ámbito infractor en materia de coordinación de actividades empresariales tipificado como grave o muy grave, en los artículos 12 y 13 TRLISOS.

Antes de centrarnos en los objetivos buscados con este trabajo, recordemos cuáles son los objetivos generales que establece la normativa (art. 3 del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales):

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



- *El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- *La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención”.*

En el siguiente apartado, vamos a concretar los objetivos de este texto, orientados siempre a dar una visión real de la situación actual de la CAE en la empresa, que nos permita aportar ideas nuevas o soluciones en la problemática detectada.

## **4- OBJETIVOS:**

### **4.1- General**

Como objetivo general se plantea si en las empresas de nuestro país se está cumpliendo con las exigencias y los objetivos perseguidos por la normativa, descritos en los apartados anteriores, aportando soluciones a la problemática detectada en la práctica de la aplicación de la CAE.

### **4.2- Específicos**

- Comprobar si en las empresas se utilizan adecuadamente los medios de coordinación que tenemos al alcance, basándonos en una lista no exhaustiva de los existentes, para cumplir con la CAE.
- Analizar la documentación solicitada de empresa y trabajadores, observando las diferencias entre puestos y centros de trabajo, y valorando la necesidad o no de su exigencia.
- Plataformas online de coordinación: ¿Sirven de ayuda o realmente son un negocio?
- Creación de una plataforma única a nivel nacional.
- Denegación de acceso a empresa por faltar documentos. ¿Debe haber mayor flexibilidad y antelación al comunicar los requisitos? ¿Una unificación de criterios entre las empresas, es posible? Agilización de trámites.
- Uso de las nuevas tecnologías para una nueva coordinación empresarial.
- Problemática de la comunicación de los accidentes de trabajo entre empresas y subcontratas.

## 5- METODOLOGÍA

Para cumplir con los objetivos anteriores, se va a analizar un caso concreto y muy representativo; la coordinación de actividades empresariales en una empresa de externalización de servicios.

Se trata de una compañía con raíz aragonesa y de ámbito nacional e internacional que nace en 1981 a través de una empresa dedicada a la limpieza, que tras varias etapas de éxito y crecimiento se ha convertido en un grupo empresarial.

Actualmente y como consecuencia de la estrategia de diversificación adoptada por el grupo, en este momento desarrollan diferentes servicios entre los que se encuentran:

- Outsourcing de tareas productivas "in house".
- Logística, tanto interna como externa.
- Outsourcing integral de almacenes.
- Mantenimiento industrial.
- Control de calidad: servicios de verificación y retrabajos.
- Gestión de personas: selección y contratación de personal.
- Operación y mantenimiento de plantas de energía.

El grupo está compuesto de varias empresas, cada una de ellas especializada en un sector concreto:

- Servicios de limpieza. Entre sus clientes se encuentran empresas tan conocidas como Inditex, Lecitrailer, Grupo López Soriano, diversos colegios de Zaragoza, y un largo etcétera.
- Construcción de estructuras metálicas, para empresas tan importantes a nivel nacional como Pikolin.
- Empresa de trabajo temporal (ETT) con multitud de empresas usuarias.
- Verificación de piezas, cuenta entre sus clientes con General Motors, Lear o Johnson Controls.
- Sector logístico, dando servicio a empresas como Inditex o Pikolin.
- Mantenimiento industrial, dando servicio también en provincias como Barcelona.
- Gestión integral de formación para empresas y entes públicos.

El grupo empresarial tiene en plantilla a cerca de seiscientos trabajadores, que aportan su mano de obra en decenas de centros de trabajo de la geografía regional y nacional.

En cuanto a la modalidad preventiva escogida por la empresa, tiene actualmente contrato en vigor con un servicio de prevención ajeno, que asume tanto la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) como la actividad preventiva en las otras tres especialidades de la PRL (Seguridad en el trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y Psicología aplicada).

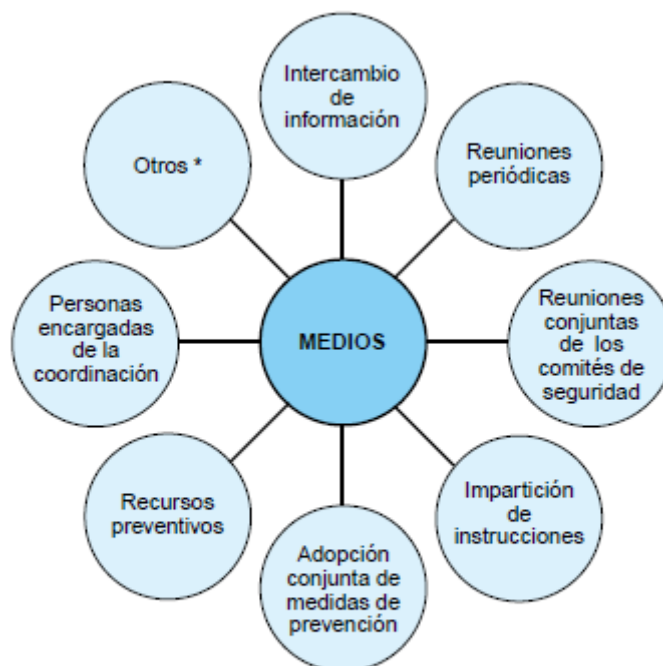
El amplio abanico de actividades que desarrollan los trabajadores de la numerosa plantilla del grupo, en muchos de los sectores productivos más importantes en la economía de nuestro país, hace que surjan problemas en el día a día de la CAE, los cuales vamos a intentar abordar en este escrito.

Diariamente se producen nuevas incorporaciones de trabajadores en multitud de centros de trabajo, cada uno con sus peculiaridades, con la consiguiente labor tanto administrativa como a pie de campo, horas de trabajo con el objetivo de no sólo cumplir con el imperativo legal respecto de la CAE, sino también, y más importante, asegurar que cada persona que empieza una actividad laboral cuente con la formación e información necesaria que le permitan trabajar minimizando los riesgos existentes y la siniestralidad laboral.

Una vez presentada la empresa que vamos a analizar, vamos a ver los principales aspectos que se van a tener en cuenta para comprobar el nivel de cumplimiento que implica la normativa sobre la CAE en este caso en concreto.

En primer lugar, vamos a analizar si se están utilizando o no y cómo se llevan a cabo los distintos medios de coordinación que las empresas tienen al alcance, centrándonos en la empresa mencionada de externalización de servicios.

Antes de seguir, debemos saber que los medios de coordinación son todos los recursos que pueden emplearse en el centro de trabajo para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. Se regulan en el Capítulo V del RD 171/2004 y concretamente el artículo 11 recoge una lista no exhaustiva de posibles medios de coordinación, los cuales podemos observar en el siguiente gráfico:



\* Dentro de apartado "Otros" se engloban aquellos que puedan definirse mediante la negociación colectiva o los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades.

Posteriormente, estudiaremos una de las prácticas más habituales en la CAE y que más trabajo y dudas genera a las empresas, como es el intercambio de documentos entre las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.

Se van a analizar pormenorizadamente los documentos exigidos, tanto a nivel de empresa como de los trabajadores, en la situación más habitual que se da en el día a día; los casos en que la empresa de nuestro caso actúa como contrata o subcontrata, o bien cuando cede trabajadores a una empresa usuaria, a través de la Empresa de Trabajo Temporal que se gestiona dentro del grupo de empresas.

En nuestro caso concreto, se han escogido los 11 perfiles de trabajadores más habituales que desarrollan sus tareas en la empresa analizada, especificando de cada uno de ellos:

- Perfil analizado.
- Tipo de centro de trabajo en el que desarrolla su actividad.
- Obligatoriedad de utilizar plataforma on-line para el intercambio de documentación.
- En el caso de que sea obligatoria la plataforma del apartado anterior, coste económico de la misma.
- Documentación requerida a nivel de empresa.
- Documentación requerida a nivel de los trabajadores.
- Observaciones.

En el apartado Resultados y discusión se van a especificar todos estos aspectos de cada uno de los perfiles, obtenidos de la observación directa, búsqueda de documentación de empresa y trabajadores, gestiones diarias en la empresa, y utilización directa de las plataformas de gestión documental utilizadas por nuestra empresa.

Con los resultados obtenidos, extraeremos una serie de conclusiones acerca del tratamiento de la documentación que se da por parte de la empresa, la necesidad o no de la exigencia de ciertos documentos, y otros temas de interés que nos hagan avanzar hacia nuevos horizontes en el mundo de la CAE.

Siguiendo con los objetivos específicos marcados, se analizarán las principales plataformas de gestión utilizadas por la empresa, haciendo una crítica teniendo en cuenta su coste, su usabilidad y otros aspectos observados en la utilización diaria de estas herramientas.

Asimismo, se va a proponer la creación de una única plataforma de gestión documental a nivel nacional, con el objetivo de poner internet al servicio de la PRL, de forma gratuita, para facilitar la aplicación de la CAE por parte de todas las empresas de nuestro país, y promoviendo en último término el establecimiento de un objetivo de cero accidentes de trabajo en las empresas de nuestro tejido económico.

Por otra parte, se van a reflejar casos reales observados en la empresa analizada, acerca de la denegación del acceso de un trabajador a una empresa cliente por la ausencia de documentos o el incumplimiento de algún requisito en los mismos. Estas situaciones hacen plantearse si la CAE tiene que ser inflexible, con todos los contras que ello pueda conllevar, o por el contrario tiene que buscar el facilitar el desarrollo del trabajo, y

agilizar de algún modo los trámites necesarios para trabajar de forma segura. Se plantea también la necesidad de una unificación de criterios en este ámbito entre las empresas.

Posteriormente se dará una pincelada de cómo las nuevas tecnologías están llegando también a la CAE.

Por último, veremos el conflicto surgido en la comunicación de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores en empresas concurrentes.

## **6- RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **6.1- Medios de coordinación utilizados en la empresa analizada:**

- Intercambio de información: la empresa establece relaciones comerciales con nuevos clientes frecuentemente, especialmente en el área de la limpieza industrial, y en la ETT. Cada nuevo cliente significa un nuevo centro de trabajo al cual van a acudir trabajadores de nuestra empresa, y por tanto, se establece un intercambio de información de forma previa a la prestación de servicios. Esta información está compuesta de:
  - Información comercial y económica (presupuesto y su aceptación con todas las condiciones de contratación).
  - Información sobre la contratación de los trabajadores (tipo de contrato, categoría profesional, salario, etc.)
  - Información de PRL: ambas empresas (principal y subcontratada) aportan información sobre el centro de trabajo, normativa interna de seguridad del mismo, manual de bienvenida, utilización de EPIS, procedimientos de trabajo establecidos y evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar.
  
- Reuniones periódicas: se celebran reuniones con las distintas empresas-cliente, con distinta periodicidad, en función normalmente del volumen de negocio que significa cada cliente, así como para tratar temas urgentes o cambios significativos en la PRL. De cada reunión se redacta un acta, la cual se distribuye entre los presentes en la reunión. En estas reuniones los temas más tratados son:
  - Análisis de las nuevas evaluaciones de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva.
  - Valoración subjetiva del nivel de protección de los trabajadores del centro de trabajo en cuestión. Posibles modificaciones en los EPIS o procedimientos de trabajo si se considera necesario.
  
- Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud: se celebran con una periodicidad trimestral, con trabajadores de la empresa del Grupo dedicada a la limpieza industrial, que da trabajo a más de doscientas personas. Este órgano paritario (tres trabajadores, que son delegados de prevención, y tres representantes de la empresa) permite el diálogo y la negociación en temas como los siguientes:
  - EPIS utilizados, conveniencia de modificaciones en los mismos. Casos de trabajadores especialmente sensibles o casos especiales donde se requiera especial atención a sus condiciones.
  - Análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el período anterior. Resumen de las causas de estos accidentes y medios o acciones emprendidas para evitar que vuelvan a suceder.
  - Detección de situaciones de riesgo por parte de los trabajadores en centros de trabajo determinados, y búsqueda de posibles soluciones para evitar situaciones de inseguridad.
  - De cada reunión se redacta un acta, la cual se distribuye entre los miembros del Comité.

- Impartición de instrucciones: independientemente de la formación general que se da a cada trabajador, las instrucciones de trabajo concretas vienen dadas por las empresas para las cuales nuestra empresa analizada da servicios externos, pero hay situaciones en las que por tratarse de un puesto con tareas nuevas, o la peculiaridad de las mismas, se hace necesario una redacción de instrucciones de trabajo nuevas, las cuales hay que transmitir a cada trabajador.
- Adopción conjunta de medidas de prevención: en nuestro caso, y derivadas muchas veces de las reuniones periódicas mencionadas anteriormente, se adoptan nuevas medidas de prevención en determinados puestos de trabajo, en los cuales se han visto que existían riesgos susceptibles de ser eliminados o aminorados, cuando menos. Otra situación de la que se ha derivado una adopción conjunta de medidas de prevención, se ha dado tras la investigación de algunos accidentes de trabajo, que han traído consigo la inclusión de medidas destinadas a evitar la repetición de los mismos.
- Recursos preventivos: se dan casos en trabajos de limpieza industrial, sobre todo, en los que ha sido necesario nombrar a un recurso preventivo, con la formación y experiencia necesarias, para llevar a cabo tareas de trabajo en alturas, en espacios confinados, atmósferas explosivas, etc., vigilando en todo momento que todo se ajuste a la normativa de prevención, evitando prácticas peligrosas que puedan dar lugar a accidentes de trabajo.
- Personas encargadas de la coordinación: en nuestra empresa, a pesar de que la Prevención de Riesgos Laborales está externalizada con un servicio de prevención ajeno, siempre ha existido la figura del Responsable de Prevención. En los últimos tiempos, y con el aumento del volumen de negocio, la empresa se ha visto obligada a contratar a una segunda persona en el Departamento de Prevención, encargándole como principal tarea la Coordinación de Actividades Empresariales. Esta persona realiza las siguientes gestiones diarias en materia de CAE:
  - Formación e Información inicial a las nuevas incorporaciones de trabajadores.
  - Gestión de plataformas de coordinación on-line.
  - Envío de seguros sociales mensuales a las empresas-cliente del Grupo.
  - Gestión documental de nuevas incorporaciones o trabajadores establecidos en los diversos centros de trabajo.
  - Gestión de los reconocimientos médicos (previos y periódicos).
  - Control de accesos a los centros de trabajo.
  - Investigación y comunicación de accidentes de trabajo sufridos por personal del Grupo.
  - Control del absentismo. Seguimiento de bajas laborales de los trabajadores del Grupo.
  - Otras gestiones surgidas en el día a día.



En primer lugar, y como acabamos de ver, en la empresa analizada se utilizan todos los medios de coordinación que existen para llevar a cabo una gestión adecuada de la PRL.

Debido a que se trata de un grupo de empresas, todas ellas dedicadas a la externalización de servicios, dichos medios de coordinación no se utilizan en la misma medida en todas ellas.

En concreto, las reuniones periódicas y la adopción conjunta de medidas de prevención son habituales en las empresas que mayor valor aportan al grupo, tanto a nivel económico como de número de trabajadores contratados. Estamos hablando de la empresa de limpieza y de algunas empresas-cliente (usuarias) de la ETT.

Esto es algo muy lógico, ya que no se puede destinar gran cantidad de recursos para concertar reuniones en centros de trabajo en los que, por ejemplo, sólo desarrolla su actividad un trabajador. Y, en mi opinión, no por ello disminuye la protección de los trabajadores, pero sí que se convierte la coordinación de actividades empresariales en estos casos en algo más puramente formal, es decir, se tiene toda la documentación en regla, al trabajador se le imparte formación y se le da información, se le realiza reconocimiento médico, se le entregan EPIS, se evalúan los riesgos del puesto, se planifica la actividad preventiva, pero a la larga, el seguimiento es menor que en otros clientes que, como decíamos, aportan más valor a la empresa.

Incluso se observa en muchos centros de trabajo, con características similares en cuanto al perfil del trabajador y tareas desarrolladas, una extrapolación de los medios de coordinación utilizados en otros centros en los que se ha visto que han dado buen resultado.

Destacar por último, que los medios de coordinación se incrementan notoriamente en el momento que ocurre un accidente de trabajo. Ya no sólo por el hecho de cumplir con las obligaciones de investigación y comunicación de los mismos de forma conjunta entre las empresas concurrentes, ni por el temor a una posterior visita de la Inspección de Trabajo, sino porque un fortalecimiento en las relaciones interempresariales en estos casos lleva a evitar repeticiones de malas prácticas en el tiempo y en definitiva a un mayor nivel de seguridad a los trabajadores involucrados.

## **6.2- Análisis de la documentación de empresa y trabajadores exigida por los centros de trabajo donde prestan servicios trabajadores de nuestra empresa**

A continuación, se exponen los 11 perfiles de trabajadores más habituales que desarrollan sus tareas en la empresa analizada, en distintos centros de trabajo, especificando los siguientes apartados:

- Perfil analizado.
- Tipo de centro de trabajo en el que desarrolla su actividad.
- Obligatoriedad de utilizar plataforma on-line para el intercambio de documentación.
- En el caso de que sea obligatoria la plataforma del apartado anterior, coste económico de la misma.

- Documentación requerida a nivel de empresa.
- Documentación requerida a nivel de los trabajadores.
- Observaciones.

*(Ver Anexo 1)*

Analizando los datos recogidos en la tabla del Anexo 1, podemos extraer los siguientes datos de interés:

- De los 11 perfiles de trabajadores analizados (los más numerosos en la empresa estudiada), en casi la mitad de ellos (5) se gestiona ya todo el intercambio de documentación con las empresas-cliente a través de plataformas o aplicaciones on-line. Todavía queda mucho camino por recorrer, pero el aumento de esta práctica queda claro cuando dos años atrás, solamente requerían la utilización de estas herramientas 2 de los perfiles analizados.
- La utilización de las plataformas on-line solamente supone un coste económico para la empresa analizada en uno de los perfiles de trabajadores expuestos, en concreto, el de oficial de mantenimiento electromecánico. Sin embargo, esto puede llevarnos a engaño, y parecer que la coordinación a través de estas herramientas es algo barato, ya que ese único perfil lleva un coste de más de 1000 euros anuales soportados por la empresa, que actúa como subcontrata en la externalización de servicios. A este coste, habrá que sumar el que pagan las empresas principales al que por motivos de protección de datos no hemos podido acceder. Podemos concluir que el coste asumido por las empresas en plataformas de gestión de la documentación va a depender, en gran parte, de:
  - o Complejidad de las tareas a desarrollar.
  - o Riesgos presentes en el desarrollo de los trabajos.
  - o Número de centros de trabajo diferentes a los que el trabajador va a acceder por cuestión de su trabajo.
  - o Relación de la empresa en la concurrencia de actividades (empresa principal, subcontrata, etc.).
  - o Elección de las diferentes aplicaciones existentes en el mercado.
- Cuatro documentos de empresa son requeridos en todos los perfiles analizados: TC1 (incluyendo el recibo de pago del mismo), TC2, el certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social y el certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda. Esto hace pensar que son los documentos imprescindibles para que una empresa subcontrate a otra, conociendo de antemano la solvencia de esta última. A la vista queda también la estrecha relación que el departamento de PRL ha de tener con el de Recursos Humanos, ya que todos los documentos de empresa mencionados son requeridos usualmente a este último, y normalmente se envían a principios de cada mes a las empresas cliente.
- En cuanto a los documentos exigidos de los trabajadores, cuatro son también los repetidos en todos los perfiles analizados: el alta en Seguridad Social, el certificado de aptitud médica, el certificado de formación y el de información sobre el puesto. Hay un quinto documento que aparece también en todos los perfiles, salvo en el que no tiene ningún sentido, como es el certificado de

entrega de EPIS (a las monitoras de comedor y de autobús escolar no se les hace entrega de ninguno).

- En la columna Observaciones tenemos datos muy importantes relacionados con la coordinación entre empresas. En concreto, en la gran mayoría de los perfiles de trabajadores analizados, se envía un correo electrónico (incluyendo documentación) por cada trabajador nuevo que se incorpora en un centro de trabajo, en algunos casos incluso aunque se esté gestionando ya previamente su documentación con alguna aplicación de CAE o incluso en el caso de trabajadores que ya han estado anteriormente en el centro. Lo mismo ocurre cuando un trabajador es sustituido por otro (caso de vacaciones, permisos retribuidos, bajas, etc.). De esta forma, la empresa no sólo cumple con sus deberes de coordinación, sino que refuerza su imagen entre los clientes.
- Otro motivo del envío de correos con información y documentación de empresa y trabajadores es facilitar el acceso a estos últimos a su puesto de trabajo, ya que muchas empresas disponen de barreras, garitas con personal de seguridad, sistema de fichajes con tarjeta y otros medios de acceso al centro, con lo cual los correos electrónicos se envían en ocasiones al personal de seguridad, además de al departamento de prevención.
- A destacar que en el perfil de limpiadora, especialmente de oficinas, colegios y algunas naves industriales, no se lleva a cabo apenas intercambio de documentación con las empresas cliente (salvo en determinados casos). Pienso que esto es debido a la simplicidad de las tareas desarrolladas y a los riesgos mínimos a los que se exponen estas trabajadoras, comparados con otros perfiles. Parece que este perfil mencionado es en el que menos gestiones relacionadas con la coordinación se están realizando.
- Por el contrario, dos perfiles de los analizados (especialistas de limpieza en obras, y oficiales de mantenimiento electromecánico) son los que más gestiones relacionadas con la CAE llevan consigo, coincidiendo con el alto número de documentos y de requisitos exigidos. Parece lógico pensar que esto es así por los riesgos a los que se exponen estos trabajadores y por la complejidad de algunas de las tareas que desarrollan.
- En el caso de los especialistas de limpieza en obras, suelen acudir a obras menores, o a obras en sus últimas fases, pero los riesgos son altos, puesto que coinciden en los centros de trabajo normalmente con trabajadores de otros gremios (electricistas, soldadores, pintores, etc.) y por tanto es muy importante la coordinación con la empresa que lleva a cabo la obra. A destacar que se exige a todos estos trabajadores un curso de 20 horas de construcción (Formación de 2º ciclo), un curso caro, complejo, y que parece algo excesivo en el perfil de un especialista o limpiador.
- En cuanto a los oficiales de mantenimiento electromecánico, realizan tareas muy diferentes entre sí (trabajo en alturas, conducción de carretillas y de plataformas elevadoras, soldadura, etc.) que generan unos riesgos muy importantes, y frente a los cuales la empresa contratista se quiere cubrir. Es por ello que a estos trabajadores se les exige gran cantidad de cursos de formación, tanto en las tareas que desarrollan, como en las normas internas de los centros a los que acuden.

### **6.3- Plataformas de gestión de documentación utilizadas en la empresa**

Diariamente se gestiona en la empresa analizada documentación de multitud de trabajadores, que acceden a centros de trabajo que no pertenecen a la empresa que les contrata, y donde por tanto hay que llevar a cabo una coordinación de actividades empresariales.

Para gestionar dicha documentación, algunas empresas-cliente siguen prefiriendo su envío por medios tradicionales como el correo electrónico u ordinario, o incluso en mano y en papel en visitas programadas, pero la mayor parte de los clientes hoy en día han remitido a las plataformas on-line de gestión documental la ardua tarea de exigir y controlar todos los documentos necesarios exigidos por la Ley o bien para cubrirse frente a accidentes en sus centros de trabajo.

En todas las plataformas, hay que realizar un registro, donde se asocia un usuario y contraseña para futuros accesos, y comenzar a subir documentación, con el objetivo de que toda ella sea validada. Una vez validada dicha documentación, habrá que actualizarla normalmente con periodicidad mensual para llevar al día ciertos documentos y que la empresa-cliente siga dando acceso a nuestros trabajadores. Cabe destacar que todas las plataformas envían correos electrónicos recordando los documentos pendientes o los que están a punto de caducar.

Por otro lado, tenemos plataformas o aplicaciones de gestión que son gratuitas, y otras que son con coste económico (que normalmente recae en la empresa principal, aunque en algunos casos se hace cargo la subcontrata). También está el caso de algunas gratuitas que ofrecen un servicio mejorado o “Premium” por un precio establecido.

En todos los casos existe un servicio de atención al cliente, ya sea vía web, correo electrónico o por teléfono, con distintos horarios (horario de oficina o 24 horas normalmente) y con mayor o menor eficiencia en la resolución de incidencias.

Destacar que el uso de plataformas es constante pero las utilizadas van cambiando con el tiempo, debido a bajas o altas de clientes.

Las principales plataformas utilizadas actualmente son:

- CMS
- Dokify
- Metacontratas
- Sicondoc
- Egesdoc
- Asem
- Ecoordina
- UCAGECI
- CTAIMA
- IN SAFE
- SAFEPAL
- Validate
- Coordinaware

De cada una de ellas expondremos sus principales ventajas y desventajas, para poder ver mejor sus diferencias y puntos comunes, y sacar conclusiones en el siguiente apartado que puedan llevar a una mejora en el futuro de las mismas.

La mayor parte de las mismas se utilizan para gestionar los accesos a los diferentes centros de trabajo a los que acuden los trabajadores con perfil de electromecánicos de la empresa analizada.

La actividad principal de estos trabajadores es el mantenimiento tanto preventivo como correctivo de máquinas compactadoras de papel y cartón.

La mayor parte de su jornada laboral los trabajadores se encuentran en un centro base, que es una planta de tratamiento del papel, pero tienen una gran movilidad, ya que acuden a centros de trabajo de empresas muy diversas para realizar reparaciones cuando se notifica una avería de las máquinas compactadoras mencionadas.

Por tanto, la coordinación mediante el uso de plataformas de gestión, se lleva a cabo con el centro de trabajo “base” y con los distintos centros de trabajo que poseen máquinas compactadoras y que tienen subcontratado su mantenimiento con nuestros trabajadores analizados.

La plataforma de gestión de coordinación de la planta de tratamiento de papel donde pasan la mayor parte de su jornada los trabajadores se llama CMS.

- **CMS** (Coste: 605 euros / año)

Ventajas: Cantidad de documentos exigidos reducida, facilitando tanto la subida inicial de los mismos como su mantenimiento mensual. Facilidad de uso y autoaprendizaje rápido del entorno utilizado.

Desventajas: Errores de compatibilidad con ciertos navegadores de internet. Mensajes de error confusos al subir ciertos documentos. Gran parte de los documentos exigen la firma del trabajador, con las dificultades que esto lleva en ocasiones por la distancia o medios para conseguirla. Los documentos de formación son invalidados habitualmente por no adaptarse a sus estrictos requisitos, debiendo recurrir a llamadas telefónicas y correos electrónicos con los gestores de la plataforma para conseguir que los validen. Coste muy elevado.

Las demás plataformas que se utilizan para el perfil de electromecánico, con el objetivo de facilitarles el acceso a centros (Supermercados, Grandes almacenes, fábricas, centros logísticos, etc.) donde tienen que reparar máquinas compactadoras, son:

- **Dokify** (Entre 4 y 20 empleados, 154,50 euros / año + 5,15 por empleado)

Ventajas: Subida y validación rápida de los documentos (con tiempo estimado indicado). Se proporciona códigos QR para que los porte cada trabajador y pueda acceder al centro de trabajo simplemente mostrándolo. Entorno visual agradable. Soporte de atención al cliente para resolución de incidencias rápido y efectivo.

Desventajas: Entorno de gestión enrevesado, especialmente para la asociación de la relación con las empresas concurrentes (contratas y subcontratas). Precio elevado.

- **Metacontratas** (gratuito)

Ventajas: número reducido de documentos exigidos y facilidad de uso de la plataforma. Posibilidad de descargarse aplicación para usar desde cualquier Smartphone y gestionar documentación en movilidad.

Desventajas: entorno visual poco atractivo. Complicaciones al asociar el centro de trabajo a los trabajadores en el inicio.

- **Sicondoc** (205 euros / año)

Ventajas: Facilidad de manejo, en general. Claridad al visualizar documentos validados, invalidados, caducados o próximos a caducar.

Desventajas: Incidencias en el pago de la plataforma, alargando el proceso. Coste elevado. Exceso de documentos exigidos, o que no son acordes con el puesto (por ejemplo, piden carnet de conducir a un trabajador que no va a conducir vehículos de ningún tipo).

- **Egesdoc** (gratuito)

Ventajas: rapidez y facilidad en la puesta en marcha e inicio de subida de documentos. Existencia de aplicación para smartphones.

Desventajas: Descarga obligatoria de muchos documentos corporativos con escasa utilidad. Invalidación de documentos que posteriormente son aceptados. Validación lenta de los documentos.

- **Asem** (gratuito)

Ventajas: Documentos exigidos reducidos y acordes con el puesto. Manejo sencillo de la aplicación.

Desventajas: Escasa información sobre los documentos ya subidos y de sus características.

- **Ecoordina** (gratuito)

Ventajas: Actualización mensual de los documentos muy sencilla. Sistema de pestañas que permite realizar varias acciones a la vez.

Desventajas: Aplicación complicada especialmente en la creación de la empresa, trabajadores y subida inicial de documentos.

- **UCAGECI** (gratuito)

Ventajas: Una vez superado el aprendizaje inicial, mantenimiento sencillo de los documentos. Fácil elección del centro de trabajo sobre el que queremos trabajar. Incluye cuestionarios internos de PRL de fácil cumplimentación.

Desventajas: Inicio lento de la aplicación y registro de la empresa complicado. Soporte al cliente lento y poco resolutivo en ocasiones. Petición de documentos en formatos poco habituales (por ejemplo .MSJ).

Existen plataformas en la que se gestionan los accesos de trabajadores a centros de trabajo de muy diferente índole. Es el caso de CTAIMA, en la que en nuestra empresa se gestiona documentación de puestos tan diversos como verificadores del sector de la automoción, soldadores, limpiadores industriales, electromecánicos, etc.

- **CTAIMA** (gratuito)

Ventajas: Fácil manejo y visualización, además de que es una de las aplicaciones con el uso más extendido. Rápida validación de los documentos, por lo general, indicando en su caso los requisitos necesarios para dar cumplimiento en la documentación.

Desventajas: Poca flexibilidad en ocasiones (no aceptan la cita de un reconocimiento médico como válido, por ejemplo), mucha descarga de documentos de información que hay que realizar yendo uno por uno, con la pérdida de tiempo que ello implica. Poco tamaño aceptado en determinados archivos.

Hay grandes empresas dedicadas al mundo textil, que gestionan sus propias aplicaciones para cumplir con la CAE. En nuestro caso, empleamos la aplicación IN SAFE para gestionar accesos a centros de trabajo de trabajadores de limpieza industrial, y SAFEPAL para accesos de trabajadores del mismo perfil, pero cuando van a acceder en el momento que existe una obra de reforma, ampliación o instalación de nuevos locales o locales ya existentes de la firma.

- **IN SAFE** (gratuito):

Ventajas: Mantenimiento mensual muy sencillo, y con resúmenes de los documentos pendientes en todo momento. Flexibilidad a la hora de aceptar documentos. Fácil y rápida creación de nuevos trabajadores.

Desventajas: Creación de empresas lento y complicado al principio. Problemas frecuentes con el servidor. Búsqueda lenta de un trabajador cuando tenemos gran número de ellos.

- **SAFEPAL** (gratuito):

Ventajas: Menú inicial sencillo pero con muchas opciones. Creación sencilla y rápida de empresas y trabajadores.

Desventajas: Excesivo número de documentos requeridos para entrar a una obra. Lenta validación de los documentos. Complicaciones para establecer las fechas de los documentos. Problemas frecuentes con el servidor, que hace que muchas veces no funcione la aplicación.

- **Validate** (50 euros por trabajador / año). Utilizado para algunos accesos de trabajadores en empresas de la automoción.

Ventajas: No se trata de una aplicación en sí, simplemente requieren documentación a enviar por correo electrónico y confirman también por email cuando está validada y el control de acceso de trabajadores correcto. Fácil administración una vez superado el envío inicial de documentos.

Desventajas: Escasa información sobre los centros y trabajadores gestionados, una vez superada la etapa inicial. Comunicación solamente por correo electrónico, sin posibilidad de atención telefónica para resolución de incidencias. Coste elevado en el caso de gran número de trabajadores.

- **Coordinaware** (gratuito). Utilizado para el acceso de limpiadoras a oficinas de una mutua y también en el sector de la automoción.

Ventajas: Utilización sencilla a pesar de contar con muchas opciones. Rapidez en la carga de documentos. Algunos documentos se pueden subir para un trabajador y que sean válidos para los demás, ahorrando tiempo en la gestión.

Desventajas: Muchos documentos piden firma del trabajador, con las dificultades que ello entraña en ocasiones por la distancia o medios de comunicación con dichos trabajadores. Entorno poco atractivo visualmente.

En base a lo expuesto hasta ahora podemos destacar los siguientes aspectos:

- Se trata de herramientas informáticas que prestan un gran servicio a las empresas que las utilizan, para dar cumplimiento con los requisitos documentales que exige la CAE, y de paso sirve de método de autoprotección ante posibles eventualidades que acarreen responsabilidades o sanciones para la empresa. Es una nueva necesidad creada en los departamentos de PRL, que se integra en la planificación de las empresas (como la analizada), y que no se ve como un coste sino como una inversión.
- En la empresa analizada, una persona del Departamento de PRL en concreto es la encargada de gestionar todas las plataformas de CAE, abarcando un gran porcentaje del tiempo de su jornada laboral la realización de estas tareas.
- Las principales ventajas de la utilización de estas aplicaciones en la empresa son:
  - Facilidad de manejo: aunque hay diferencias entre cada una, como hemos visto anteriormente, todas ellas siguen un esquema sencillo: Registro → Creación de empresa y trabajadores → Asignación de centros de trabajo, contratos o puestos → Subida de documentación → Validación de los documentos y autorización de accesos → Mantenimiento (puesta al día de los documentos, según su caducidad o cambio de requisitos exigidos).
  - Control exhaustivo de las caducidades de los documentos, que de otra forma supondría una gran carga de tiempo y trabajo para la empresa. Se reciben avisos por correo electrónico a diario, con avisos de las caducidades o cambio en los requisitos exigidos para ciertos documentos (de formación e información, sobre todo).
  - Ahorro en tiempo ya que muchos documentos no tienen caducidad y duran mientras se ejecute la actividad, así como algunos documentos de trabajadores que sólo hace falta subirlos una vez a la plataforma y ya son válidos para grandes cantidades de trabajadores. Esto último es frecuente en los seguros sociales mensuales, ya que las aplicaciones disponen de herramientas de lectura automática de los datos (en este caso, de los trabajadores que cotizan en la empresa en un mes en concreto).
  - Soporte técnico eficiente en la mayoría de las plataformas analizadas ante cualquier tipo de incidencia en el registro de la empresa, utilización del programa o subida y validación de documentación. El servicio de atención es telefónico o bien vía email.
  - Sistema de validación de los documentos con un entorno visual atractivo (normalmente con colores de semáforo) y fácil de entender en un simple golpe de vista. Una vez validados todos los documentos exigidos, el trabajador en cuestión tiene acceso permitido a un centro de trabajo en concreto (en ocasiones, se le proporciona un código QR personal).



- Por otro lado, como hemos visto en el análisis de las distintas aplicaciones, existen también una serie de inconvenientes que hacen que estas gestiones, en ocasiones, no sean un camino fácil para la persona encargada de mantenerlas:
  - Inconcreción de documentos exigidos entre las distintas plataformas, teniendo que dedicar mucho tiempo y recursos para lograr una correcta validación de la totalidad de los mismos.
  - Diferentes criterios para establecer las caducidades de los documentos, lo cual hace que el trabajador dedicado a la CAE en la empresa tenga que realizar una revisión diaria de todas las aplicaciones de gestión documental.
  - Coste para la empresa. A pesar de que la mayoría de las plataformas tienen versiones gratuitas, en algunas de ellas se exige pasar a una versión Premium por el simple hecho de superar un número determinado de trabajadores gestionados, o bien es obligatorio el pago para poder acceder a determinados centros de trabajo, haciendo de la Prevención de Riesgos un negocio, en vez de un medio para reducir la siniestralidad laboral.
  - Documentos exigidos que rozan la ilegalidad en cuanto a la Protección de datos de los trabajadores, pero que son obligatorios para desarrollar la actividad laboral. Estamos hablando del DNI, fotos de los trabajadores, los seguros sociales (mostrando las bases de cotización de cada trabajador), documentos que aluden a las nóminas, etc.
  - Lentitud en la validación de documentos y en ocasiones incidencias informáticas que hacen imposible una dependencia total de estas plataformas de gestión, en especial cuando hay que realizar alguna intervención rápida, como subcontrata en determinados centros de trabajo (por ejemplo, tareas de mantenimiento y de limpieza en la empresa analizada).
  - Problemas para obtener documentos obligatorios firmados por parte de los trabajadores, ya que no todos ellos disponen del hardware adecuado en su casa o en el trabajo (ordenador con internet, impresora, escáner, fax, conocimientos de informática, etc.) con la consiguiente visita a la oficina física para realizar todas las gestiones, invalidando de alguna manera la ayuda que prestan las aplicaciones informáticas de CAE.

#### **6.4- ¿Es posible una plataforma de gestión única a nivel nacional?**

Como estamos viendo en las anteriores desventajas de las plataformas de CAE, se echa de menos una unificación de criterios entre las mismas, y, en menor medida, la gratuidad de las mismas, ya que, aunque no es el caso de la empresa analizada, la mayor parte de las empresas de nuestro entorno son Pymes de menos de 10 trabajadores y afrontar un pago anual como el que hemos visto de más de 1000 euros anuales en la empresa analizada, puede suponer una carga excesiva para las cuentas de una microempresa.

En la actualidad vemos que las grandes compañías como Inditex o El Corte Inglés crean y gestionan sus propias plataformas de intercambio documental para llevar a cabo la CAE, o incluso aplicaciones como CTAIMA, que se convierten en las más extendidas en su uso debido a su facilidad de manejo y soporte técnico.

Incluso el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ofrece en su web la herramienta Prevención 10, un servicio público gratuito de asesoramiento en materia de PRL para microempresas y trabajadores autónomos, incluyendo apoyo para éstos últimos incluso en materia de CAE (con la herramienta Autopreven-t).

Todo lo anterior nos hace ver una necesidad real que, por el momento, no se ha visto cubierta. La creación de una plataforma de gestión documental para dar cumplimiento a la CAE, a nivel nacional, de forma gratuita y válida para todas las empresas del territorio. Todo parece indicar que esta aplicación debería ser proporcionada por la administración.

Tenemos en Recursos Humanos el Sistema Red, o más próximo a la Prevención, la aplicación Delt@ para gestionar y comunicar los accidentes de trabajo acaecidos en una empresa, entonces ¿por qué la Administración no proporciona una herramienta informática para que todas las empresas pudieran gestionar su documentación preventiva en los casos de concurrencia en centros de trabajo? De esta manera, en primer lugar, se unificarían criterios, se ganaría en fluidez de las gestiones y, sobre todo, el Estado haría lo posible para que la gestión documental no se convierta en un negocio o nicho de mercado para que determinadas empresas informáticas obtengan pingües beneficios a costa de la necesidad de las empresas para cubrirse frente a posibles accidentes en el desarrollo de sus actividades.

No sería fácil ni inmediata su implantación, pero creo que reforzaría la aplicación correcta de la CAE en nuestro país, y las diferencias entre la rigurosidad entre unas empresas y otras a la hora de gestionar la documentación se verían diluidas, incidiendo en un nivel de seguridad para los trabajadores igual en cualquier territorio o sector económico, y siendo siempre el máximo posible.

Por supuesto que en la aplicación informática habría que distinguir entre el tipo de actividad desarrollada, papel en la concurrencia de una empresa determinada (nivel de subcontratación) y otros factores, que como hemos visto hacen cambiar los requisitos de la documentación exigida para iniciar una actividad, pero orientando todo a una mayor flexibilidad que unifique los criterios y se convierta en una herramienta con la que las empresas estén familiarizadas y les sirva de nexo con el amplio tejido empresarial existente.

La opinión mayoritaria de la doctrina, considera que las obligaciones en materia de PRL por parte de los empresarios son de naturaleza jurídico-privada (en virtud de la existencia de un contrato de trabajo). Así lo hace constar María del Carmen Salcedo Beltrán<sup>5</sup> cuando dice que: *“la obligación de seguridad se ha de interpretar en el sentido de que se trata de una obligación de carácter privado, es decir, que se tiene frente al trabajador o frente a otros empresarios, y si bien hay una fuerte connotación pública en él, no es mayor que la que se pueda tener en otros aspectos de la relación laboral como pueden ser la duración de la jornada de trabajo o las formas contractuales”*.

---

<sup>5</sup> SALCEDO BELTRÁN, M.; “Obligaciones empresariales en materia de seguridad social y salud en las contratas y subcontratas de obras o servicios”, Revista andaluza de relaciones laborales ISSN-e 1136-3819 N°7, 1999, pp. 125-149

No puedo estar más en desacuerdo, puesto que, junto a esa naturaleza jurídico-privada, pienso que también existe una naturaleza jurídico-pública, ya que la PRL es un deber que se tiene frente a los trabajadores y frente al Estado, puesto que las condiciones de seguridad y salud afectan a uno de los principios rectores de la política social y económica del país (art. 40.2 de la Constitución Española), y por tanto el Estado no puede estar al margen de la CAE, ya que además es la Administración Pública la encargada de sancionar ante incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

### **6.5- Flexibilidad y unificación de criterios entre las empresas. Agilización de los trámites.**

Hemos nombrado en varias ocasiones la flexibilidad, un término que crea gran controversia en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y más en concreto en la CAE.

Está muy claro que cumplir con la legislación conlleva una serie de preceptos en los cuales no puede haber flexibilidad en su cumplimiento. Especialmente es en el intercambio documental para dar cumplimiento a la CAE donde se observan discrepancias entre las empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo.

Por un lado, el cumplimiento de unas normas algo difusas como hemos visto ya en cuanto a qué documentos se deben recabar de las empresas concurrentes, y por otro, la necesidad de las empresas de cubrirse ante cualquier accidente de trabajo que pudiera darse en sus instalaciones, ya que una simple ausencia documental podría desembocar en graves sanciones económicas o responsabilidades penales que podrían llevar al cierre de dichas empresas en el peor de los casos.

Las dos necesidades (dar cumplimiento a la CAE y cubrirse ante imprevistos) van encaminadas a la misma práctica como solución. La solicitud desmesurada de documentación a las empresas, con la firme convicción de “más vale que sobre a que falte”.

En este sentido, Elías Parga<sup>6</sup>, director de auditoría de Audelco, una de las empresas dedicadas a la auditoría y certificación más importantes de nuestro país, expuso en una reciente ponencia el pasado 7 de octubre de 2016 dos mensajes con los que no puedo estar más de acuerdo:

- En líneas generales se está observando una deriva hacia un excesivo tratamiento documental y burocrático de la coordinación: se solicita lo mismo a todas las contratadas, se exige demasiada documentación que la Norma no requiere, y quizá por ello, hay poco control de la documentación crítica, detectándose en ocasiones errores relevantes.
- Hay situaciones que se aproximan al absurdo, cuando se exigen requisitos aplicables a riesgos altos (por ejemplo la designación de recursos preventivos) para actividades de riesgo medio o bajo.

---

<sup>6</sup> PARGA, E. (10 de octubre de 2016). *Audelco*. Obtenido de <http://audelco.es/auditoria-legal/audelco-analiza-la-problematica-de-la-coordinacion-de-actividades-empresariales>

En la empresa analizada hay varios casos concretos en la práctica, que me llaman la atención, en cuanto a denegación de acceso de trabajadores a un centro de trabajo determinado, por falta de documentos. En concreto, comentaré dos situaciones reales:

- Una limpiadora que llevaba años prestando servicios en las oficinas de una empresa de productos químicos acudió a trabajar como cualquier día normal, pero en la entrada al centro le prohibieron el paso. El motivo era que ese mismo día, caducaba su apto médico. Desde el departamento de prevención de la empresa analizada se sabía que dicha trabajadora había acudido a realizarse el reconocimiento médico unos días antes, pero todavía no se había recibido el apto médico actualizado por parte del servicio de prevención ajeno. Hablando con el centro de trabajo, comentaron que la única solución para que la trabajadora entrara a trabajar era enviarles su apto médico, lo cual en ese momento resultaba imposible.

Aquí se plantearon varias cuestiones:

Se comentó al centro de trabajo que el apto médico de una trabajadora del sector de la limpieza podía ser válido durante dos años (y no uno como exigían) a la vista del Convenio Colectivo al que estaba sujeta, obteniendo la negativa de la empresa.

También dieron un no por respuesta al decirles que ya se había hecho el reconocimiento médico la trabajadora, pero que al no tener el apto definitivo se les podía enviar el apto provisional (que sí obraba en poder de la empresa analizada).

En definitiva, el tiempo que llevaba la trabajadora desarrollando la actividad en el centro, la escasa peligrosidad de sus tareas, y la perfecta gestión de documentación llevada anteriormente no fueron suficientes para que la empresa diera su brazo a torcer, y finalmente, la trabajadora estuvo varios días sin poder trabajar por esta situación.

- Otra situación real se dio en un aviso para que acudiera otra limpiadora a barrer, mopear, fregar y limpiar el polvo de una tienda de ropa vacía, la cual había estado de reformas los días previos y se encontraba en el día anterior a la reapertura oficial. A la trabajadora no le dejaron entrar por no tener un certificado de formación en construcción de 20 horas de duración. Tampoco fueron suficientes razones aquí para validar su acceso el hecho de que fuera una trabajadora con amplia experiencia en el sector, ni el hecho que el resto de gremios que habían participado en las obras (pintores, electricistas, etc.) ya habían terminado y no se encontraban en el local.

El último motivo por el que denegaban el acceso era que no tenía su documentación subida a una aplicación de gestión, la cual no funcionaba en los días previos, y no aceptaban el envío por correo electrónico de los documentos.

Estas dos situaciones nos hacen pensar acerca de si esta rigurosidad marcada por ciertas empresas contribuye a bajar los índices de siniestralidad laboral, o si bien por el contrario entorpecen la CAE y la realización de trabajos en centros compartidos. En mi opinión, debería de aplicarse la CAE con todas sus consecuencias, pero sin olvidar tampoco el criterio de la productividad. Un trabajador no está más seguro porque tenga

una formación irrelevante para sus tareas a desarrollar o porque la empresa que le contrata tenga o no un documento suyo a tiempo.

Sobre todo, debería haber una unificación de criterios (seguramente con nueva normativa), a fin de establecer unas pautas iguales para todas las empresas, para que no haya lugar a dudas sobre la protección de los trabajadores, acudiendo siempre a un exceso de documentación requerida.

## **6.6- Nuevas tecnologías en la Coordinación de Actividades Empresariales**

El mundo de la PRL en nuestro país se está modernizando, de eso no cabe ninguna duda. Ya no se trata sólo de cumplir con la legislación vigente o evitar costosas sanciones que puedan trastocar la salud económica de las empresas. Cada vez se valora más la salud de los trabajadores, que va de la mano con las políticas de prevención llevadas a cabo por las empresas, y que hoy en día se consideran como una ventaja competitiva en el competitivo mercado existente.

El avance de la PRL en nuestro país (plasmado en último término en la consecución de una reducción de la siniestralidad laboral con el avance de los años, salvo en épocas de crecimiento económico, en las que la tendencia suele ser hacia mayor accidentabilidad – *ver gráfico del Anexo 2*) se puede observar en los siguientes hechos:

- Utilización de foros, blogs, intranet en las empresas, para que haya una participación activa de todos los miembros de las empresas, incluidos los trabajadores.
- Premios entregados a empresas más seguras o con 0 accidentes, que sirven de acicate para otras muchas que lo ven como un objetivo a lograr.
- Uso de drones en obras de construcción para labores de vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad.
- Puestos de trabajo creados a raíz de la necesidad de llevar a cabo una gestión eficiente de la CAE, como ya hemos visto anteriormente.
- Y, en general, una mayor importancia a la comunicación, haciendo hincapié en la utilización de las redes sociales a gran escala.

Centrándonos en la CAE, ya hemos visto grandes avances desde la implantación masiva de internet en las empresas, cursos de formación on-line o las plataformas de intercambio documental analizadas anteriormente.

Sin embargo, hay un aspecto que en la empresa analizada no se está utilizando y creo que aportaría un valor añadido. Es la utilización de los smartphones, ya que es un elemento que portan en todo momento tanto los empleados como los técnicos de PRL en la empresa, y que puede aportar las siguientes ventajas:

- Posibilidad de que los trabajadores dispusieran de una aplicación donde constaran sus documentos en regla, con el fin de acceder a los centros de trabajo que así lo requieren.
- En la anterior aplicación o en algunas de las plataformas de gestión analizadas anteriormente, se puede obtener un código QR para que el trabajador lo enseñe en la pantalla de su móvil en los controles de acceso y le permitan acceder de manera rápida y segura.
- Algunas plataformas de gestión también dan la posibilidad de tener una versión para el smartphone, permitiendo subir y descargar documentos, o comprobar

caducidades o nuevos requisitos desde cualquier lugar, gracias a la conexión a internet del smartphone.

Por otro lado, se echa de menos una herramienta informática de control de la documentación a nivel interno, para llevar la de cada trabajador y empresa al día, facilitando la coordinación con las diversas empresas cliente.

### **6.7- Problemática de la comunicación de los accidentes de trabajo entre empresas y subcontratas**

Como último punto a destacar para la valoración de la empresa analizada en cuanto al cumplimiento de la CAE, podemos comprobar cómo se realiza correctamente la investigación de accidentes, basándonos en los siguientes aspectos:

- La empresa investiga cada accidente de trabajo en un plazo aproximado de, como máximo, 48 horas, elaborando un informe interno por escrito.
- La investigación se basa normalmente en los testimonios de los propios trabajadores, testigos y encargados de cada centro de trabajo.
- Se comunican por Delt@ a la Autoridad Laboral en los plazos establecidos (cinco días siguientes al accidente o baja posterior, en su caso, y los cinco primeros días de cada mes para comunicar los accidentes sin baja). No se observaron accidentes graves en el último año.
- Se lleva un control de todos los accidentes (con y sin baja), así como de las enfermedades profesionales detectadas.

Como aspectos negativos, podemos destacar en la empresa analizada:

- No se realizan apenas visitas a los lugares del accidente, salvo que se haya desencadenado en un centro propio, que suele ser en la minoría de los casos.
- No se analizan apenas los incidentes.
- La mayoría de los accidentes, por tratarse de una empresa de externalización, ocurren en centros de trabajo propiedad de otras empresas, y a éstas no se les exige colaboración en la investigación de los accidentes, siendo muy escasa la información obtenida de las empresas titulares de los centros de trabajo.

Este último punto acerca de la poca exigencia que se realiza a los centros de trabajo de las empresas cliente, puede deberse a que hay estrechas relaciones de negocios entre nuestra empresa analizada (que actúa como contrata o subcontrata) y las clientes, siendo en muchas ocasiones una relación de supremacía de la empresa que contrata nuestros servicios.

En el caso de la ETT analizada, según el art. 7.2 del RD 216/1999 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de las empresas temporal, la empresa usuaria debe informar a la ETT sobre cualquier daño sufrido por cualquier trabajador puesto a su disposición, con el fin de que la ETT pueda cumplir correctamente con su obligación de notificación del accidente.

En la realidad, este último punto no se cumple, y son muy escasas las empresas usuarias que avisan sobre la existencia de accidentes de trabajo en sus instalaciones, y menor número todavía las que elaboran informes sobre los detalles de los accidentes acaecidos en sus instalaciones, teniendo que enterarse la ETT casi exclusivamente por las comunicaciones de los trabajadores accidentados o sus compañeros o encargados en el centro de trabajo.

## 7- CONCLUSIONES

En primer lugar, debemos destacar la importancia que tiene actualmente una correcta gestión de la CAE en las empresas de nuestro país, máxime con el auge que está habiendo en los últimos años respecto de la utilización de contratadas, subcontratadas y ETT's. Qué mejor ejemplo para valorar una correcta aplicación de la normativa que analizar una empresa dedicada casi exclusivamente a la externalización de servicios.

Tras analizar pormenorizadamente los principales aspectos de la CAE en la empresa de nuestro estudio, podemos concluir que se está llevando una gestión buena y eficaz, aunque mejorable de los recursos, no sólo con el objetivo de cumplir la normativa, sino consiguiendo una ventaja competitiva con respecto a otras empresas del sector.

Hay que perseguir políticas de mejora continua, ya que cualquier despreocupación por parte de la empresa sobre trabajadores que desarrollan su actividad en centros de trabajo ajenos y compartidos con operarios de otras compañías, podría desembocar en graves problemas de seguridad, que provocaran graves accidentes a los trabajadores o inasumibles sanciones económicas que pudieran dar lugar al cierre de la empresa.

En la empresa analizada observamos que:

- Se utilizan o se llevan a cabo los medios de coordinación que la normativa y la práctica nos ponen al alcance, con el fin de establecer estrechas relaciones tanto con los departamentos de prevención de las empresas cliente como con los restantes departamentos de la propia empresa y los trabajadores, a fin de abordar tanto la problemática documental como los defectos en la seguridad observados en el trabajo de campo, y así darles solución.
- Se lleva a cabo el intercambio documental de forma cada vez más frecuente través de las diversas plataformas de gestión que existen en internet. Las exigencias son siempre en este caso por parte de las empresas cliente (ya que son éstas las que requieren servicios de nuestra empresa), y por tanto hay poco margen de maniobra, pero, a pesar de que algunos documentos se consideran innecesarios o en el límite de la legalidad, se cumple perfectamente con estos requisitos, observando además una disposición abierta a la negociación en caso de discrepancias.
- Del análisis de lo anterior, podemos observar algunos aspectos mejorables, como puede ser la desigualdad de criterios entre las empresas, en cuanto a la gestión de la CAE. Esta desigualdad hace que en ocasiones se favorezca la solicitud indiscriminada de documentos para cubrirse una empresa frente a situaciones de seguridad dudosas, frente a la productividad y el entendimiento de la PRL por parte de cada trabajador para su puesto.
- Se observa por otro lado el escaso nivel de coordinación existente entre empresas principales, contratadas, subcontratadas y ETT's en el momento que ocurre un accidente de trabajo. Es necesario crecer más en este campo, si queremos que la externalización de servicios no genere un nivel de seguridad más bajo que para los empleados propios de una empresa.

Por último, destacar la tendencia general y no sólo de la empresa analizada, por ver las nuevas tecnologías y especialmente la digitalización como un plus en el duro mercado empresarial, así como la importancia de crear nuevos puestos de trabajo, que tanta falta hacen en nuestro país, especializados en CAE, a fin de llevar la PRL a un nuevo nivel, del que ya vemos los primeros indicios.

## **8- BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA**

AGUILERA IZQUIERDO, R.; “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, ISSN 1137-5868, Nº 53, 2004, pp. 265-292.

GOERLICH PESET, J. M.; “Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales”, *Actualidad Laboral*, 1997, pp. 125-156.

MARTÍN TOVAL, E.; “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 71, 2003, pp. 91-108.

PARGA, E. (10 de octubre de 2016). *Audelco*. Obtenido de <http://audelco.es/auditoria-legal/audelco-analiza-la-problematica-de-la-coordinacion-de-actividades-empresariales>

SALCEDO BELTRÁN, M.; “Obligaciones empresariales en materia de seguridad social y salud en las contratatas y subcontratas de obras o servicios”, *Revista andaluza de relaciones laborales* ISSN-e 1136-3819 Nº7, 1999, pp. 125-149.

VALLEJO DACOSTA, R. y LAFUENTE PASTOR, V. (2013). “La coordinación de la prevención en los supuestos de actividad múltiple de la prestación laboral” *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo* (pp. 199-225). Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

### **Normativa citada y consultada:**

Constitución Española, 1978.

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

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

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015).

Notas Técnicas de Prevención 918, 919, 1052 y 1053 (sobre coordinación de actividades empresariales).

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Convenio nº 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden de 9 de marzo de 1971.



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

RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

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

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

RD 216/1999 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de las empresas temporal.

#### **Webs consultadas:**

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

<http://aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesSeguridadSaludLaboral> (Web del ISSLA)

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

[www.coordinacionempresarial.com](http://www.coordinacionempresarial.com)

<http://prevention-world.com>

<https://dialnet.unirioja.es>

<http://roble.unizar.es>

[www.prevencion10.es](http://www.prevencion10.es)

[www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

<http://noticias.juridicas.com>

<http://audelco.es/auditoria-legal/audelco-analiza-la-problematika-de-la-coordinacion-de-actividades-empresariales>

#### **Webs de plataformas de gestión documental consultadas y utilizadas:**

<https://dokify.net>

[www.ctaimacae.com](http://www.ctaimacae.com)

[www.metacontratas.com](http://www.metacontratas.com)

<https://extranet-login.inditex.com>

<https://apps.saica.com/SAICAMEE>

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

<http://sicondoc.com>

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

<http://coordinaware.com>

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

[www.e-coordina.com](http://www.e-coordina.com)

<http://portalb2b.elcorteingles.es/b2b/wps/myportal> (UCAGECI)

## 9- ANEXOS

### Anexo 1

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Limpiador/a	Tiendas de ropa / Plataforma logística sector textil	Sí	0	Recibí Riesgos y Medidas Preventivas	Alta en Seguridad Social	Cada nueva incorporación o sustitución de un trabajador, se envía email a control de acceso.
				TC1 + Recibo de pago	Apto médico / Hoja de renuncia	
				TC2	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Formación (General y CNAE Limpieza)	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Utilización de maquinaria (en su caso)	
				Póliza del Seguro de Responsabilidad Civil + último recibo de pago		
				Evaluación de riesgos del puesto		
				Planificación de medidas preventivas		
				Listado de productos químicos peligrosos		

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requere	Observaciones
Limpiadora	Oficinas / Colegios	No		TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	La documentación de empresa se envía, en algunos casos, por email a principios de cada mes, y la documentación de las trabajadoras se gestiona únicamente de forma interna en la empresa.
				TC2	Apto médico / Hoja de	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación (General y CNAE Limpieza)	
					Información del puesto	

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Limpiador/a	Naves industriales	No		TC1 + Recibo de pago TC2	Alta en Seguridad Social Apto médico / Hoja de	La documentación de empresa se envía, en algunos casos, por email a principios de cada mes, y la documentación de los trabajadores se gestiona únicamente de forma interna en la empresa.
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación (General y CNAE Limpieza)	
					Información del puesto (se entrega información del centro de trabajo)	

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Monitoras	Comedores de colegio / autobús escolar	No		TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	
				TC2	Apto médico / Hoja de renuncia	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Formación	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Información del puesto (Se entrega Evaluación de Riesgos)	

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Especialista de limpieza / Brigadas de limpieza	Naves industriales, comercios, oficinas, colegios...	Depende del centro de trabajo		Recibí Riesgos y Medidas Preventivas del centro de trabajo	Alta en Seguridad Social	
				TC1 + Recibo de pago	Apto médico / Hoja de renuncia	
				TC2	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Formación (General y CNAE Limpieza)	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación de trabajo en alturas	
				Póliza del Seguro de Responsabilidad Civil + último recibo de pago	Formación de Plataforma Elevadora	
				Evaluación de riesgos del puesto	Formación de Carretilla elevadora	
				Planificación de medidas preventivas	Dni	
				Listado de productos químicos peligrosos	Contrato de trabajo	
				Uso de maquinaria	Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual en algunos centros (donde hay menores)	
				Uso de equipos de trabajo		

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Especialista de limpieza / Brigadas de limpieza	Obras de construcción (obra menor)	Sí		Recibí Riesgos y Medidas Preventivas del centro de trabajo	Alta en Seguridad Social	En algunos casos, además de utilizar plataforma de gestión de documentación, ésta se envía por email previamente al inicio de los trabajos, al Coordinador de Seguridad y Salud de la obra.
				TC1 + Recibo de pago	Apto médico / Hoja de renuncia	
				TC2	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Formación (General y CNAE Limpieza)	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación de trabajo en alturas	
				Póliza del Seguro de Responsabilidad Civil + último recibo de pago	Formación de Plataforma Elevadora	
				Evaluación de riesgos del puesto	Formación de Carretilla elevadora	
				Planificación de medidas preventivas	Formación Recurso Preventivo (60 horas)	
				Listado de productos químicos peligrosos	Formación 20 horas construcción	
				Uso de medios auxiliares (escaleras, andamios...)	Información del puesto	
				Uso de herramientas específicas		
				REA actualizado		

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Soldador	Calderería, chasis de vehículos	No		TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	Cada nueva incorporación o sustitución de un trabajador, se envía email al responsable de Prevención de la empresa
				TC2	Apto médico / Hoja de renuncia	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación (General y CNAE Estructuras metálicas)	
					Formación puentes Grúa	
					Formación en carretilla elevadora (si es necesario)	
					Información del puesto (Evaluación de riesgos del puesto, Normas internas del centro de trabajo, Procedimientos de calidad)	

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Peón especialista (verificador de)	Empresas del sector de automoción	Sí		0 TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	
				TC2	Apto médico / Hoja de renuncia	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación (General y CNAE Estructuras metálicas)	
				Acuse de recibo de normas del centro de trabajo	Recibí de normas del centro de trabajo	
				Recibí de normas de emergencia del centro de trabajo		
				Listado actualizado de trabajadores que van a acceder al centro		
				Recibí de información sobre Medio Ambiente		
				Póliza de seguro de responsabilidad civil		
				Póliza de seguro de accidentes de trabajo (según convenio)		
				Certificado de abono de salarios		

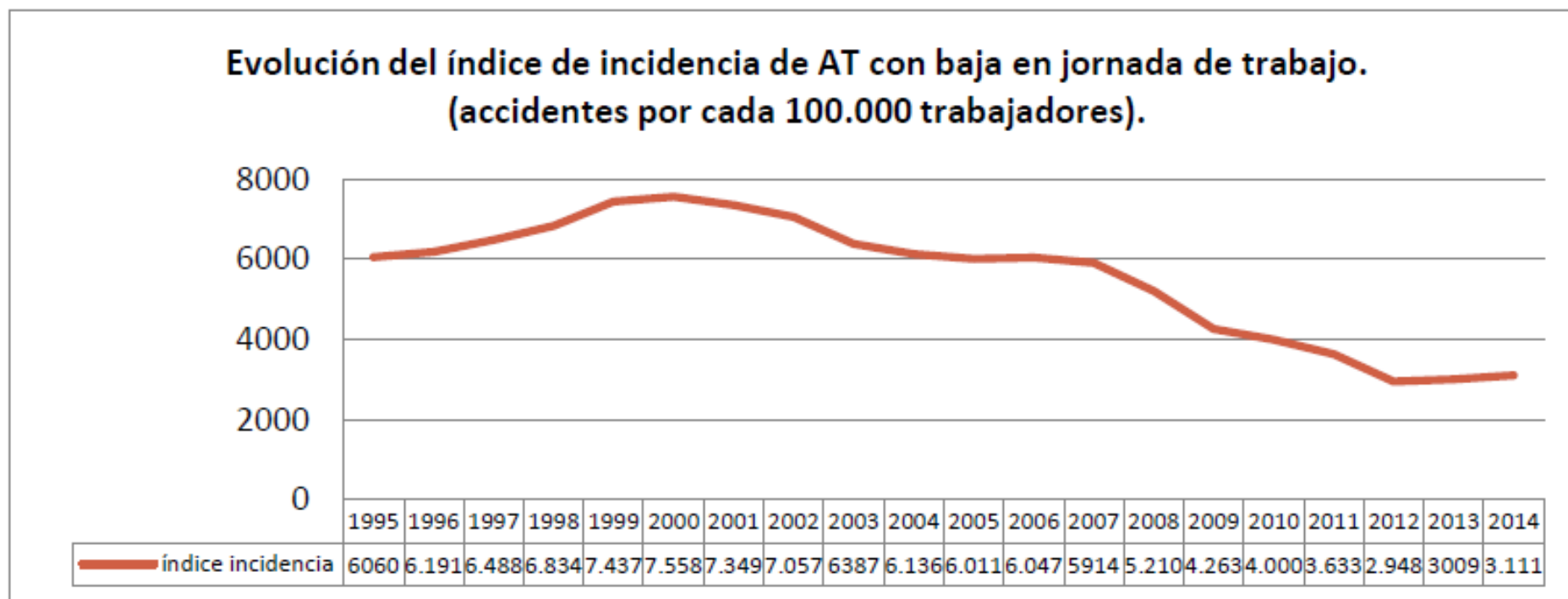
Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Chófer (conductor-mecánico)	Transporte de mercancías por carretera, rutas internas entre almacenes de la provincia de zaragoza	No		TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	Cada nueva incorporación o sustitución de un trabajador, se envía email al responsable de Prevención y RRHH de la empresa cliente.
				TC2	Apto médico / Hoja de renuncia	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación (General y CNAE Transporte de mercancías)	
					Información del puesto (Evaluación de riesgos del puesto, Normas internas del centro de trabajo, Procedimientos de trabajo)	
					Recibí de la Política de Calidad de la empresa	
					Diploma de curso on-line (Seguridad Aérea) para acceso al aeropuerto de Zaragoza	



Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Mozo de almacén	Almacén productos sector descanso	No		TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	Cada nueva incorporación o sustitución de un trabajador, se envía email al responsable de Contratas del centro, para facilitar acceso.
				TC2	Apto médico / Hoja de renuncia	
				Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
				Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación	
					información del puesto (Evaluación de riesgos, normas internas del centro de trabajo)	
					Formación en carretilla elevadora (frontal, retráctil...)	
					Anexo de entrega de normas de seguridad por parte de la empresa que contrata	

Perfil analizado	Tipo de centro de trabajo	¿Requiere Plataforma de Gestión Documental?	Coste de la Plataforma	Documentos de empresa requeridos	Documentos del trabajador requeridos	Observaciones
Oficial de mantenimiento electromecánico	Planta de tratamiento de papel + desplazamientos para reparación de equipos a diversos centros	Sí	605   Centro de trabajo habitual (Planta de tratamiento del papel)	TC1 + Recibo de pago	Alta en Seguridad Social	Cada nueva incorporación o sustitución de un trabajador, se envía email al responsable de CAE de la empresa cliente, para facilitar acceso.
			Otro centro (Entre 4 y 20 empleados, 154,50 euros / año + 5,15 por	TC2	Apto médico / Hoja de renuncia	
			Otro centro 205 euros al año	Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	Entrega de epis	
			Otros son gratuitos	Certificado de estar al corriente en pagos con Hacienda.	Formación (General y CNAE Mantenimiento)	
				Acuse de recibo de normas del centro de trabajo	Formación puentes Grúa	
				Recibí de normas de emergencia del centro de trabajo	Formación en carretilla elevadora (si es necesario)	
				Listado actualizado de trabajadores que van a acceder al centro	Formación en Plataforma Elevadora	
				Recibí de información sobre Medio Ambiente	Formación de trabajo en alturas	
				Póliza de seguro de responsabilidad civil	Formación de trabajo eléctricos	
				Póliza de seguro de accidentes de trabajo (según convenio)	Formación de trabajos en caliente	
				Certificado de abono de salarios	Información del puesto (Evaluación de riesgos del puesto, Normas internas del centro de trabajo, Procedimientos de Trabajos en altura, Trabajo eléctricos y trabajos en caliente)	
				Listado de maquinaria utilizada	Diploma de curso on-line de normas de seguridad y procedimientos de la empresa	

Anexo 2



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

