



LA CORRECTA REALIZACION DE LA COORDINACION DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La coordinación de actividades empresariales viene recogida en el ordenamiento jurídico español en varias leyes y reales decretos, siendo el más destacable el RD 171/2004 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; y lo analizaremos desde el punto de vista de afección de una obra dentro de un centro de trabajo ya existente.

Partiendo de la base que en la obra de construcción en la que el único centro de trabajo sea la propia obra; esta coordinación de actividades empresariales (a partir de ahora CAE) será la realizada por el coordinador de seguridad en sus reuniones periódicas de seguridad

Dicho artículo 24 nos indica:

“Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

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

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

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.” (Ley 54/03)

Y que nos dice la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales en relación a la coordinación de actividades empresariales (CAE):

Artículo séptimo. Coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción.

«Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.*
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.*
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.*

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.»

Una vez indicado lo que nos dice la Ley al respecto (Ley 31/95 y Ley 54/03) pasamos a ver lo que nos indica el RD 171/04, comenzando por las definiciones:

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

Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

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

Siendo los objetivos definidos a cumplir, los siguientes: (Art. 3)

- 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, los cuales son:*
 - Evitar los riesgos.
 - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.



- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

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.

Pero es ya en el Art. 11 donde se nos dan las “recetas” para poder cumplir con las obligaciones, las cuales son: (ojo que nos dice el RD, No exhaustivo, es decir que las recogidas se entienden como mínimos)

Relación no exhaustiva de medios de coordinación.

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

- a) El **intercambio de información y de comunicaciones** entre las empresas concurrentes.
- b) La **celebración de reuniones periódicas** entre las empresas concurrentes.



c) Las **reuniones conjuntas** de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.

d) La **impartición de instrucciones**.

e) El **establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención** de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.

f) La **presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos** de las empresas concurrentes.

g) La **designación de una o más personas encargadas de la coordinación** de las actividades preventivas.

Definidas las “reglas del juego” según lo recogido en los textos legales ahora toca poner la maquina en marcha para poder cumplir con las obligaciones de coordinación tanto por parte del empresario titular como por parte de las empresas / trabajadores autónomos concurrentes.

Lo primero de todo sería:

1. **PLANIFICACIÓN** de los trabajos a realizar en el centro de trabajo.

En la planificación de los trabajos que se pretenden ejecutar en el centro de trabajo se debe contar con los departamentos involucrados e indispensablemente con el Servicio de Prevención de la empresa.

La mejor opción para cumplir con la planificación sería la de organizar una o varias REUNIONES.

2. **CONTRATACION DE LA EMPRESA** que ejecutará los trabajos, en este aspecto destacar que no siempre lo más barato es lo mejor; se debería de disponer de un baremo de puntuación interna para la elección de las empresas, donde se valoren aspectos tales como estado de la documentación del personal, de riesgos, de solvencia técnica y económica, datos de siniestralidad, sanciones, etc.

3. **INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN** una vez elegida y contratada la empresa, este aspecto es quizás en el que más errores se cometen, pues las empresas entienden que este trámite esta cumplido con un intercambio de correos electrónicos; este intercambio debe ser real, proporcionado y sobre todo efectivo.

La mejor opción para su cumplimiento es nuevamente la **REUNION**, donde todas las partes expliquen que van a hacer y como lo harán, de tal modo que se minimicen los riesgos de todos los actores los propios del centro de trabajo y los externos.



Esta información (debidamente documentada) debe ser trasladada a todos los departamentos implicados internos y externos, debiendo dejar constancia que TODOS son conocedores de la ejecución de los trabajos.ç

El mero uso de plataformas en la nube no garantiza el cumplimiento de los aspectos legales exigidos.

4. **SEGUIMIENTO DE LOS TRABAJOS** tanto por parte del responsable de la prevención del centro de trabajo como por el responsable de prevención de la contrata; no obstante, llegados a este punto también son recomendables las REUNIONES de SEGUIMIENTO tanto por parte de prevención como de producción, así como la realización de informes/actas que justifiquen dicho seguimiento.
5. **FIN COORDINACION ACTIVIDADES EMPRESARIALES**, esta solo finaliza cuando finalizan los trabajos; es decir cuando todos los trabajadores han concluido su actuación; es importante asegurarse que no quedan remates por ejecutar y en el caso de que tengan que volver, se debería de volver a realizar dicha CAE.

Todos estos pasos debemos dejarlos de manera documentada y trazable.

Aprovechamos este artículo para recoger las conclusiones que el IRSST en su publicación *Estudio técnico de jurisprudencia en materia de coordinación de actividades empresariales*, donde analiza un buen número de Sentencias judiciales y donde deja bien definido lo que los jueces consideran que NO es una Coordinación de Actividades Empresariales.

CONCLUSIONES

Lo primero que se quiere dejar claro es que la realización de una CAE “eminentemente formal o documental” no es el espíritu del Real Decreto, pues ya en su preámbulo, aboga por evitar un “cumplimiento meramente formal” de las obligaciones vigentes en esta materia.

No es suficiente llevar un control documental.

Concentrar la gestión de la CAE en sistemas de control documental no resulta suficiente. Las empresas concurrentes deben focalizar sus actuaciones en una gestión del proceso de CAE enfocada a los riesgos existentes, generados o agravados como consecuencia de la concurrencia de distintas empresas.

Se recomienda enfocar la CAE como un conjunto de procesos de gestión (planificación, información, coordinación, control de condiciones de trabajo...) que logren concretar, a partir de la realidad productiva de cada escenario de concurrencia, las actuaciones a efectuar para cada agente de manera proporcional a los riesgos y entidad de las actividades ejecutadas.



Únicamente se podrá lograr una **CAE efectiva** si dichos procesos están integrados en el personal y mandos que organizan, planifican y gestionan los respectivos contratos concurrentes.

Así mismo es importante destacar también que **la CAE debe estar integrada en los procesos de gestión de los contratos que generan la citada concurrencia en el centro de trabajo.**

Los mandos que planifican y gestionan los contratos que dan lugar a la concurrencia están obligados a participar activamente de los procesos necesarios para que se prevengan y controlen los riesgos derivados de su ejecución.

La falta de precisión sobre **la periodicidad** con la que deben cumplirse ciertas obligaciones formales no aporta mejoras prácticas y genera inseguridad jurídica, por lo que **es muy útil concretarla; la determinación de la duración de las actividades es fundamental.**

Enlaces legislativos:

-Estudio técnico de jurisprudencia en materia de coordinación de actividades empresariales

<https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM051625.pdf>

-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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>

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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

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

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861>