

EDITORIAL

El nuevo panorama político que conlleva el cambio de Gobierno, nos abre esperanzas para poder acometer las reformas pendientes en prevención de riesgos laborales y que son claves para incidir en la disminución de forma considerable de la siniestralidad en nuestro país.

Es urgente acometer reformas legislativas que atajen la precariedad laboral, limitando la contratación temporal para aquellos supuestos que cumplan la necesidad de este tipo de contratación y se ajuste a determinados criterios, prohibiendo esta contratación en actividades clasificadas como peligrosas o con grandes riesgos para la salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, se hace imprescindible una regulación normativa sobre las actividades que deban contratar o subcontratar y las exigencias preventivas que deben conllevar para la empresa que subcontrata una actividad y para las empresas que son subcontratadas.

Junto con estas regulaciones normativas, hay que completar la Reforma del Marco Normativo, derivadas de Acuerdo de Diálogo Social entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y Empresariales y que están pendientes. Entre ellas, quisiéramos destacar los desarrollos reglamentarios sobre los contenidos mínimos que debe contemplar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales exigido en la Ley 54/2003; la modificación del Capítulo V del RSP sobre regulación de Auditorías; el desarrollo Reglamentario para la determinación de actividades o trabajos peligrosos.

Es prioritario para la UGT, que se determinen las regulaciones normativa necesarias para dar cumplimiento a lo acordado en el ámbito de la Vigilancia de la salud y en concreto sobre el sistema de notificación, declaración y registro de las enfermedades profesionales, así como, la actualización del nuevo cuadro de enfermedades profesionales conforme a la Recomendación establecida por la Comisión de la UE.

Es necesario acometer además las reformas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo reorientando sus actuaciones y estableciendo un sistema de participación paritario en sus órganos de gestión y control, así como, la potenciación y reorientación del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Confiamos en que todas estas propuestas sean acogidas de forma favorable por el actual Gobierno y nos permita mediante el diálogo social aportar los elementos necesarios para conseguir una disminución importante de la siniestralidad laboral.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 28 / Abril - Mayo 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Coordinación empresarial (parte II)

Tercer supuesto

Contratación o subcontratación de empresas para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad desarrollada en el mismo centro de trabajo



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

Este supuesto representa una modalidad de coincidencia de empresas en un mismo centro de trabajo, siendo uno de ellos el empresario principal, el titular del centro, y realizando todos la misma actividad, que constituye la actividad propia del empresario principal, lo que sitúa la relación existente entre el empresario titular del centro de trabajo y los contratistas o subcontratistas en un plano vertical, de dependencia y subordinación, acentuada por parte de estos respecto a aquel, lo que determina una ampliación en sus obligaciones y un reforzamiento en el esquema de responsabilidades.

La situación se caracteriza por los rasgos siguientes:

- una empresa que desarrolla su actividad en su centro de trabajo;
- contrata o autoriza la realización por subcontratación de trabajos correspondientes a su propia actividad productiva;
- que han de realizarse en el propio centro de trabajo, entendido en el sentido estricto del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La posición del empresario principal, titular del centro, se caracteriza por una posición predominante sobre las empresas subordinadas, contratistas o subcontratistas en los aspectos siguientes:

- poder de decisión y control sobre el lugar donde se realiza la obra o se presta el servicio;
- dirección de la actividad y organización productiva, lo que implica el establecimiento y control de la organización productiva, su proceso y las materias y productos utilizados.

La posición de subordinación de las empresas contratadas y subcontratadas se manifiesta en que:

- han de desarrollar su actividad en un centro de trabajo sobre el que no tienen plena disposición;
- han de acomodar su organización y procedimientos de actuación a los requerimientos de la empresa titular.

Sin embargo, de acuerdo con el esquema de la LPRL se mantiene de forma plena la exigencia del deber de garantía eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. Como su poder de decisión es limitado y está coartado por la posición de dominio del empresario principal, éste ha de responder de “**forma solidaria**”, es decir, de forma conjunta y en su totalidad, de las responsabilidades que se deriven por incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia.

En concreto, se impone una obligación específica al empresario principal, el titular del centro, la de “**vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales**”. De la redacción se deduce que la obligación no se limita a verificar la adopción de las medidas preventivas -disposición de medidas de protección colectiva o utilización de equipos de protección individual- sino de los elementos básicos que configuran el sistema de prevención, es decir, el cumplimiento de los deberes que se imponen al empresario: formación e información a los trabajadores, constitución de un servicio de prevención en la modalidad apropiada, vigilancia del estado de la salud, etc.

Ambas empresas están además obligadas a adoptar las medidas de coordinación, examinadas en el segundo supuesto, al que nos remitimos.



Esta obligación, de acuerdo con la regulación legal, está limitada solamente al empresario principal, titular del centro, respecto a los contratistas y subcontratistas, pero no de estos entre sí, de forma que, en la subcontratación en cadena, la solidaridad en la responsabilidad solamente afecta al empresario principal en relación con la vigilancia de los incumplimientos del contratista o subcontratista de que se trate, pero no al contratista respecto a las empresas con las que haya subcontratado, sino reúne por su parte los requisitos para ser considerado empresario principal. Es decir, la subcontratación en cadena no arrastra responsabilidad solidaria en cadena.

El RD 171/2004 describe con mayor detalle la forma en que se concreta el “deber de vigilancia del empresario principal”:

- verificación de que las empresas contratadas o subcontratadas han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva para la realización de las obras y servicios contratados;
- comprobación documentada de que informado y formado a los trabajadores en materia preventiva;
- que las empresas concurrentes han establecido los medios de coordinación recíprocos

La documentación de las empresas subcontratadas será exigida por los contratistas para su entrega al empresario principal.

Cuarto supuesto

Trabajos realizados por contratación o subcontratación fuera del centro de trabajo del empresario principal con máquinas, equipos, productos, materias primas o útiles, proporcionados por éste

“Las obligaciones...serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en los 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 o útiles proporcionados por la empresa principal”

Se trata de un supuesto en el que no se produce la coincidencia en un mismo centro o lugar de trabajo, sino que la necesidad de coordinación radica en la puesta a disposición del empresario principal, que lo es no porque la actividad se desarrolle en su centro de trabajo, sino porque suministra los elementos necesarios para llevar a cabo la actividad contratada o subcontratada.

Los elementos característicos de esta situación son los siguientes:

- empresa contratada o subcontratada,
- realiza su prestación con trabajadores propios,
- en un centro de trabajo distinto al propio del
- empresario principal que suministra los equipos de trabajos o materias necesarias para realizar la actividad.

La posición de los contratistas o subcontratistas es de subordinación parcial muy atenuada respecto al empresario principal, por cuanto aquéllos no actúan en el ámbito de su disposición o control de éste, salvo en lo relativo a los elementos productivos que facilita y las exigencias derivadas de su manipulación o utilización.



En consecuencia, la responsabilidad del empresario principal se contrae al cumplimiento de las obligaciones siguientes:

- ➔ proporcionar a los empresarios contratistas y subcontratistas la información necesaria para que la utilización de los equipos o materias suministrados no represente un riesgo para los trabajadores que los manejan o manipulan;
- ➔ facilitar lo necesario para que los empresarios contratistas y subcontratistas puedan cumplir sus obligaciones informativas respecto a sus trabajadores.

El cumplimiento de esta obligación implica que los equipos de trabajos sean estructuralmente seguros, y no constituyan por sí mismos o las condiciones en que se suministran una fuente de peligro para los trabajadores, pero está es una obligación derivada de la relación contractual privada de naturaleza civil y no laboral que se crea entre las empresas.

El incumplimiento de estas obligaciones no ha sido contemplado de forma específica en la reforma del marco nor-

mativo de prevención ni ha sido objeto de desarrollo en el RD de Coordinación de actividades empresariales, al limitarse ambos a los supuestos de coincidencia en el mismo centro de trabajo, por lo que la tipificación de las infracciones habría de reconducirse a los supuestos siguientes:

- por parte del empresario principal: el incumplimiento genérico de la normativa de prevención, cuya calificación como leve, grave o muy grave dependerá de la naturaleza del riesgo que se derive;

- por parte del contratista o subcontratista:
 - el incumplimiento será calificado como infracción grave salvo que por la naturaleza del riesgo pueda ser calificado como muy grave;
 - es también posible si, como consecuencia del incumplimiento de la obligación de obtener información, se adscriben a realizar las tareas contratadas o subcontratadas a trabajadores incompatibles con las mismas, lo que puede suponer la calificación de grave o muy grave.

El coordinador de seguridad y salud

Entre las distintos medios de coordinación que enumera el RD sobre coordinación de actividades empresariales destaca la designación de una o varias personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Con objeto de evitar las lagunas existentes en la precisa determinación de las tareas y cometidos del coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción, el RD. dedica dos artículos a regular su designación y funciones.

La designación del coordinador o coordinadores de las actividades preventivas tiene la consideración de medio de coordinación preferente y se reserva a aquellos supuestos de especial relevancia o trascendencia preventiva, tales como:

- realización de actividades o procesos considerados como peligrosos;
- existencia de especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades y generen riesgos calificados como graves o muy graves;
- especial dificultad para evitar el desarrollo de actividades incompatibles entre sí;
- especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas por el número de empresas o de trabajadores concurrentes.



En los restantes casos, la designación del coordinador puede ser sustituida por cualquiera de las otras medidas indicadas siempre que se garantice la consecución de los objetivos de la coordinación preventiva.

La designación de coordinadores, que corresponde efectuar al empresario titular del centro, si existe, o por los demás empresarios, podrá recaer en:

- en uno o varios miembros del servicio de prevención propio, en cualquiera de sus modalidades, o ajeno concertado;
- uno o varios trabajadores, aun sin formar parte del servicio de prevención, reúnan la cualificación necesaria, u ocupen una posición jerárquica o función técnica que los capacite;
- uno o varios trabajadores que formen parte de los recursos preventivos presentes en el centro;
- uno o varios trabajadores de empresas dedicadas a la coordinación.

Al coordinador o coordinadores de las actividades preventivas se le atribuyen las funciones siguientes:

- favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación;
- servir de cauce para el intercambio de informaciones que deben llevar a cabo las empresas concurrentes;
- cualesquiera otras que le encomiende el empresario titular del centro.

Para el ejercicio de tales competencias al personal encargado de la coordinación se le reconocen las facultades siguientes:

- tener acceso a la documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones y, en particular, la información a la que sirve de cauce;
- acceder a cualquier zona del centro de trabajo;
- impartir instrucciones a las empresas concurrentes;
- proponer la adopción de las medidas necesarias para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo.



Aunque no se indica, tanto las instrucciones como las propuestas que se efectúen pueden realizarse de forma oral o por escrito. Aunque esta segunda modalidad es la más recomendable, tanto para su constancia como para su precisión, y, por analogía con las previsiones establecidas en el propio RD deberían ser escritas cuando se refieran a riesgos calificados como graves o muy graves. Por otra parte no se establece ningún documento o libro específico, como ocurre con el Libro de Incidencias en la regulación de las medidas preventivas en el sector de la construcción, en el que estas actuaciones pudieran tener reflejo y ser objeto de seguimiento y control públicos.

Tampoco el RD avanza mucho en otra de las cuestiones que han resultado más controvertidas en cuando a la actuación de los coordinadores de seguridad y salud en las obras de construcción -la presencia y permanencia del coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de obra en la misma-, limitándose el RD de coordinación de actividades empresariales a señalar que corresponderá “al tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones”, sin especificar quién y cómo se determina esa necesidad.

Al menos en cuanto al perfil profesional del coordinador se precisa que su formación preventiva ha de ser como mínimo de “nivel intermedio”.

Derechos de los representantes de los trabajadores

El RD sobre coordinación de actividades empresariales, siguiendo la estructura tradicional de los Reglamentos de desarrollo de la LPRL, dedica un último capítulo a los derechos de los representantes de los trabajadores. Más que un reconocimiento de nuevos derechos, se trata de una recopilación modalizada de las obligaciones y posibilidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en la propia LPRL. Tales derechos se refieren básicamente a los Delegados de prevención, y, en su defecto, a los Delegados de personal o miembros de los Comités de empresa y a los Comités de seguridad y salud.

Las posibilidades de participación que se establecen son las siguientes:

Delegados de Prevención:

- información sobre las previsiones de contratación como sobre las empresas contratistas o subcontratistas, las cuales, a su vez, deberán informar a sus representantes legales de los trabajadores del objeto y duración de la contrata así como de los medios de coordinación de las actividades preventivas;
- consulta sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de empresas en relación con su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores;



Por otra parte se les reconocen de forma explícita las facultades siguientes:

- acompañar a los Inspectores de Trabajo durante las visitas para verificar el cumplimiento de la normativa de prevención en materia de coordinación, pudiendo formular las observaciones que consideren oportunas;

- realizar visitas a los centros de trabajo para vigilar y controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades, accediendo a cualquier zona del centro de trabajo;
- comunicarse con los representantes legales de los trabajadores de las empresas subcontratadas o, en su defecto, con los propios trabajadores, aunque sin interferir en el desarrollo de la actividad;
- recabar de su empresario la adopción de medidas dirigidas a la coordinación de actividades preventivas;
- efectuar propuestas sobre esta materia para su consideración por el Comité de Seguridad y Salud;
- dirigirse a las personas encargadas de la coordinación para la adopción de medidas preventivas relativas a los trabajadores de las empresas concurrentes.



Hay que señalar que estas facultades se entienden sin perjuicio de las que tienen reconocidas con carácter general, en particular, la de propuesta al órgano representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente que afecte a los trabajadores a los que representan.

Comités de seguridad y salud:

Se reconoce a estos órganos, o, en su defecto, los Delegados de prevención o los propios empresarios podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada para analizar la eficacia las medidas de coordinación establecidas o proceder a su actualización.

Tales prácticas no tienen carácter imperativo, por lo que su realización, frecuencia y procedimiento para su realización queda a la voluntad de las partes.

**FICHA
INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

En _____ a _____ de _____ de _____

Empresa:.....

Centro de trabajo:.....

Sección:.....

Puesto de trabajo:.....

A los trabajadores:

En mi condición de Delegado de Prevención y haciendo uso de de la competencia que se atribuye a los Delegados de Prevención en el artículo 31.1.b de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de "promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales", os remito información a cerca de, con la finalidad de conseguir entre todos, que nuestro trabajo se desarrolle en condiciones adecuadas de seguridad y salud.

Con el ruego de que toméis en consideración la información adjunta, recibid un cordial saludo.

Fdo.:.....

El Delegado de Prevención.



Fichas prácticas

FICHA INFORME EMITIDO POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN PREVIA CONSULTA REALIZADA POR EL EMPRESARIO

En _____ a _____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa.

D./Dña _____, mayor de edad, con D.N.I. nº _____

D./Dña _____, mayor de edad, con D.N.I. nº _____

D./Dña _____, mayor de edad, con D.N.I. nº _____

D./Dña _____, mayor de edad, con D.N.I. nº _____

En nuestra condición de Delegados de Prevención en esta empresa, emitimos Informe en respuesta a la Consulta Previa a la Adopción de decisiones, solicitada por la Dirección de la misma en cumplimiento de lo establecido en los artículos 33.2 y 36.1c de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

INFORME (*)

Consulta:.....

Hechos:

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, y haciendo uso de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención en el artículo 36.1c de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, hemos de emitir **Informe favorable/desfavorable** en relación a la consulta efectuada.

Con el ruego de la firma de copia adjunta como acuse de recibo, les saluda atentamente.

Fdo.:.....
Delegado de Prevención.

Fdo.:.....
Delegado de Prevención.

Fdo.:.....
Delegado de Prevención.

Recibí por la empresa:

Fdo.:

() Los informes que deban emitir los D.P., deberán elaborarse en el plazo de 15 días o en el imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos graves o inminentes. Transcurrido dicho plazo sin haberse emitido informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión*

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/473/2004, de 25 de febrero, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (éter de pentabromodifenilo, éter de octabromodifenilo).

BOE Núm. 50 27 febrero de 2004

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 335/2004, de 27 de febrero, por el que se modifican el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

BOE núm. 67 de 18 de marzo de 2004

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

BOE nº. 56 de 5 de marzo de 2004

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

Pregunta: Soy enfermera y me gustaría recibir información sobre cursos de salud laboral que se vayan a realizar próximamente. independientemente de que sea presencial como no presencial.

Respuesta: Los curso del programa de formación continua para trabajadores, son cometido de las Federaciones, por lo que te recomiendo te dirijas a ellos, para formalizar una ficha de preinscripción y así ser avisada cuando haya un curso de tu interés.

Pregunta: Soy una madre de un niño de seis meses y me gustaría que me resolvieran una duda respecto a el periodo de lactancia. Quisiera saber si me pertenece media hora o sin embargo es una hora hasta los nueve meses.

Respuesta: Según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 apartado 4, las trabajadoras, por lactancia de HIJO MENOR DE NUEVE MESES, tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado por la madre o el padre indistintamente en caso de que ambos trabajasen.

Pregunta: Hola compañeros: me gustaría que me remitierais información sobre la prevención y seguridad laboral en el trabajo de basuras urbanas. Gracias por vuestra colaboración. Un saludo.

Respuesta: No existe legislación específica sobre prevención de riesgos en el trabajo con basuras urbanas, en este empleo, además de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, os son de aplicación la normativa sobre riesgos químicos, biológicos..., la guía sobre manipulación de cargas..., un conjunto complejo de normas que puedes consultar en:

<http://www.ugt.es/slaboral/principal.htm>

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

