



www.ccoo.cat

HOJA INFORMATIVA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

LA PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN EN LA COORDINACIÓN ENTRE EMPRESA Y PERSONAL AUTÓNOMO

Diciembre de 2010

Como delegado/a de prevención tienes derecho a velar por que la coordinación preventiva sea real y las situaciones llamadas de concurrencia de actividades no sean causa de accidentes ni fuente de problemas de salud para nadie. Se dice que hay concurrencia de actividades cuando en tu centro de trabajo hay personal externo realizando una actividad, lo que puede ser causa de daños, tanto a la plantilla como a dicho personal.

Situaciones de concurrencia, puede haber muchas, por ejemplo, cuando hay un empresa o más trabajando en tu centro de trabajo, cuando hay autónomos/as y una o más empresas, o cuando solo hay autónomos/as.

Aquí hablamos **únicamente de la concurrencia de personal autónomo**, que no tiene los mismos derechos colectivos ni la misma concreción del derecho a la salud en el trabajo que el personal asalariado. Ten presente que un/a autónomo/a puede ser de una de estas tres categorías: trade, autónomo/a no trade sin asalariados/as y autónomo/a no trade con asalariados/as. También puedes encontrar autónomos/as afiliados/as a asociaciones o sindicatos como la **Federación Sindical TRADE (FS TRADE-CCOO)**, y debes tener en cuenta si estas organizaciones han firmado con la empresa algún acuerdo, o tipo de contrato, en que se hable de coordinación preventiva.

De ahí que, en la empresa, tenéis que plantearos tres objetivos de acción con respecto a dicho colectivo:

- 1. Saber quién es quién.** Para ello debes recurrir a tus derechos de información y solicitar a la empresa los contratos hechos con autónomos/as.
- 2. Hacer visibles los problemas de salud que la concurrencia puede causar** al personal autónomo y a la plantilla, si no se hace bien la coordinación preventiva entre unos y otros, y proponer soluciones.
- 3. Intervenir desde tu empresa para que vuestra organización preventiva preste la atención necesaria a dicha coordinación**, o sea, que el Comité de Seguridad y Salud (o las reuniones sobre prevención que hagas con la empresa) se ocupe periódicamente de ella, que el servicio de prevención le dedique una parte de su actividad y lo pueda justificar, que el plan de prevención contenga un apartado sobre esto...

El objetivo de esta hoja informativa es dar criterios de actuación a los delegados/as de prevención con respecto a los derechos del personal autónomo en sus centros de trabajo, para que puedan impulsar o mejorar la coordinación preventiva.

Con la financiación de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Esta "hoja informativa" la podéis encontrar en soporte informático y en catalán en el apartado www.ccoo.cat/salutlaboral "fulls informatius".

1. PIDE INFORMACIÓN

¿Quién es quien?

MODALIDADES DE TRABAJO AUTÓNOMO:

	¿Qué le debe pagar tu empresa (o administración)?	¿Puede tener local propio abierto al público?	¿Puede subcontratar trabajos del todo o en parte?	¿Qué tipo de contrato puede tener con tu empresa (o administración)?
Trabajador/a autónomo/a económicamente dependiente (trade)	El 75% como mínimo de sus ingresos profesionales	No	No	Solo contrato oficial de trade
No trade sin asalariados/as	Ninguna condición	Sí	Sí	Contrato mercantil (o administrativo) escrito o verbal, si no está subcontratado/a por otra empresa
No trade con asalariados/as				

¿Qué se necesita para reconocer la condición de trade?

- El autónomo/a debe decir a tu empresa que es trade, y lo debe poder justificar.
- Tu empresa lo debe aceptar (y la experiencia nos dice que a menudo esto no ocurre).
- Trade y empresa deben firmar un contrato de prestación de servicios donde conste la condición de trade del autónomo/a, y dicho contrato debe registrarse en las oficinas del Servicio Público de Empleo.

¿Dónde se regula legalmente?

- Definiciones de trabajo autónomo y trade, derechos y deberes: **Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)**, en vigor desde octubre de 2007, y **Real Decreto 197/2009 (Reglamento de los trades)**.

Aclarando conceptos:

¿QUIÉN NO PUEDE SER NUNCA TRADE RESPECTO DE TU EMPRESA?

- Un/a autónomo/a que va a tu centro de trabajo a hacer una tarea **durante un rato**, aunque sea cada día, y **no se lleva trabajo** de la empresa a casa ni a un local suyo.
- Uno/a que va allí **durante unos días**, aunque se pase toda la jornada.
- Uno/a que va allí cada día durante toda la jornada, y **tiene un local propio** donde hay un familiar que atiende al público.
- Uno/a que va allí **subcontratado/a** por otra empresa, aunque sea cada día y se pase toda la jornada.
- Uno/a que va allí, aunque sea cada día y toda la jornada, pero ha tenido que **subcontratar a alguien** para que le haga el trabajo de un cliente.

Los autónomos/as con afiliación sindical

Para que un grupo de trades, o de autónomos/as no trades sin asalariados/das contratado por tu empresa, se beneficie de mejoras colectivas a través de la negociación colectiva, se deben cumplir dos condiciones:

- El grupo se tienen que afiliar a una asociación o un sindicato como la FS TRADE-CCOO.
- Y la asociación o sindicato tiene que llegar a pactar con la empresa.

Si es un grupo de trades, tales mejoras toman la forma legal de Acuerdo de Interés Profesional (AIP), que establece las condiciones colectivas del trabajo. Si es un grupo de no trades sin asalariados, las mejoras no toman la forma legal de AIP. En ambos casos, las mejoras no se aplican a quien no esté afiliado.

Por esta razón, y también porque no existe la figura de representante legal del personal autónomo, a menudo tendrás que hablar con este personal de uno en uno.

2. HAZ VISIBLES LOS PROBLEMAS DE SALUD

¿Qué cobertura legal tiene este colectivo?

El autónomo/a está en un régimen especial de la seguridad social y también puede estar cubierto por daños a la salud derivados del trabajo, pero, a diferencia del trabajador/a asalariado/a, esta cobertura no es obligatoria en todos los casos, así:


	Cuota por contingencias profesionales (CP)	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Accidentes in itinere
Trade	Debe pagarla por ley	Puede tener	Puede tener
No trade sin asalariados/as	Es voluntaria	Si no paga la cuota por CP, todo daño a la salud en el trabajo se considera contingencia común.	No puede tener nunca
No trade con asalariados/as			


¿Cuáles son sus derechos de protección ante los riesgos?

El personal autónomo tiene derecho a preservar la vida y la salud, y debe cumplir las obligaciones derivadas de la coordinación preventiva estipuladas en sus contratos y las normas preventivas que le afecten de tu centro de trabajo, tal y como recogen los artículos 4.3 y 5.b) de la LETA.

En todo caso, tiene derecho a interrumpir el trabajo en caso de peligro grave e inminente para la vida y la salud, pero, sobre quién paga el tiempo no trabajado durante esta interrupción de la actividad, la ley no dice nada (art. 8.7 de la LETA).

Lo que sí establece la legislación, tanto la Ley de prevención de riesgos laborales como el RD 171/2004 de coordinación de actividades preventivas, son los derechos y obligaciones de cada parte, que en el caso del personal autónomo se concretan de esta manera:

Deberes de tu empresa con respecto al autónomo/a	Deberes del autónomo/a con respecto a tu empresa
Informarlo/a sobre los riesgos de instalaciones, máquinas, etc., que tenga que usar el autónomo/a o de las actividades del personal restante, asalariado o autónomo, que puedan interferir con las suyas	Informarla sobre los riesgos específicos de su trabajo en tu centro de trabajo y de las medidas que toma para evitarlos o reducirlos 
Pasarle instrucciones para casos de emergencia y para prevenir los riesgos anteriores	Seguir estrictamente las instrucciones e integrar la información sobre los riesgos de la empresa en sus medidas preventivas
Si los riesgos son graves, la información debe ser por escrito	
En caso de cambios en las condiciones de trabajo o de accidente, la información o las instrucciones deben ser actualizadas o mejoradas	
Comunicarle todo accidente relacionado con la concurrencia de actividades que suceda en tu centro de trabajo y afecte al personal restante, asalariado o autónomo	Comunicarle todo accidente relacionado con la concurrencia de actividades que sufra en tu centro de trabajo
Atención: no dejes que minimicen los daños a la salud, aprovechándose de que la mayoría de autónomos/as no tiene legalmente accidentes de trabajo. ¡De lo que hay que informar es del conjunto de daños derivados del trabajo y no de la etiqueta legal que tengan!	

 Dicha información tiene la finalidad de garantizar una prevención eficaz, por lo tanto, en caso de duda sobre el nivel de información, y si este es el adecuado, asesórate con la FS TRADE-CCOO.

3. INTERVÉN EN TU EMPRESA

¿Qué puedes hacer ANTES de que contraten personal autónomo?

Ejerce los derechos de información, participación y consulta, y pide en el Comité de Seguridad y Salud o en las reuniones con el empresario:

- Que expliquen y documenten de qué manera creen que la presencia de autónomos/as afectará la organización del trabajo.
- Qué cambios creen que esto comportará en la organización preventiva, por ejemplo, en el plan de prevención (si tenéis un servicio de prevención propio), en las condiciones de actuación en tu centro de trabajo (si tenéis un servicio mancomunado) o en el concierto (si tenéis un servicio ajeno).

A TENER EN CUENTA:

Recuerda que, para cumplir el derecho de consulta, te tienen que facilitar toda la información necesaria y tienes que tener un margen mínimo de 15 días para poder elaborar un informe.

Igualmente, en caso de hacer una propuesta de aplicación de medidas preventivas, la negativa del empresario siempre debe ser motivada (art. 36.3 y 4 de la Ley de prevención).

Atención: si van a contratar a mujeres, hay que tener en cuenta el riesgo específico y, por lo tanto, debes proponer que se garantice que las actividades previstas no conlleven riesgos para el embarazo o la lactancia o, si esto es imposible, que al menos haya alguna actividad sin tales riesgos.

¿Qué puedes hacer CUANDO YA HAY personal autónomo?

Ejerciendo los derechos de información, participación y consulta, pedid como comité de empresa (o como delegados/as de personal) que la empresa os dé la información correspondiente al tipo de personal autónomo contratado. En concreto, os deben informar de:

- Modalidad de trabajo autónomo: si son trades, autónomos/as no trades sin asalariados/as o con asalariados/as.
- Identificación: los nombres completos.
- El objeto del contrato y la duración.
- El lugar de ejecución del trabajo.
- Las medidas de coordinación preventiva establecidas.

A TENER EN CUENTA:

Esta información es mínima e imprescindible, por lo tanto, si hay algo que no te quieran dar, lo debes volver a exigir.

En caso de incumplimiento, acude al Tribunal Laboral de Catalunya, y si no, interpón denuncia en la Inspección de Trabajo.

Y cuando tienes esta información, ¿qué?

Pues, esta información, la tienes que valorar, especialmente, para ver si las medidas de coordinación preventiva son suficientes. A partir de esta valoración, se pueden dar dos situaciones:

1. QUE CONSIDERES QUE LAS MEDIDAS SON INSUFICIENTES

Las medidas de coordinación, para garantizar que son suficientes, deben tocar aspectos como los siguientes:

- Si piden al autónomo/a certificación de alguna actividad preventiva, deben indicar cuál es la base legal y preventiva para exigirla. Por ejemplo, los certificados de aptitud médica, formación, etc., en general, no son exigibles.

- Instrucciones para la plantilla, si ves que existen riesgos para la plantilla derivados de la concurrencia con el personal autónomo.
- La designación de una persona o más de tu empresa, encargada de la coordinación con el personal autónomo. Su/s nombre/s debe/n figurar en las medidas de coordinación y debe/n ser conocido/s por todos/as.
- Las instrucciones de emergencia que afecten las instalaciones donde hay personal autónomo.
- Prever que hay que pasar al personal autónomo la información sobre los riesgos y las precauciones que tomar, si utilizan instalaciones, máquinas, herramientas o productos de la empresa, o que, incluso, se les debe dar la formación adecuada para manipular los elementos anteriores.
- Regular quien paga el tiempo no trabajado, en caso de que el personal autónomo interrumpa la actividad por creer que hay un peligro grave e inminente.
- Prever la manera de comunicar los accidentes de la plantilla o del personal autónomo, vinculados a la concurrencia, tanto al órgano responsable de salud laboral de tu centro de trabajo como a cada autónomo/a, o bien designar a una persona en cada sección o turno que haga estas comunicaciones.
- Prever **todas** las situaciones de concurrencia que se den en tu centro de trabajo. Es decir:
 - ▶ las situaciones permanentes, del personal autónomo contratado por tu empresa,
 - ▶ las permanentes, de personal autónomo subcontratado por otra empresa,
 - ▶ las esporádicas, por ejemplo, reparaciones u operaciones de carga y descarga aisladas,
 - ▶ aquellas en que autónomos/as y asalariados/as trabajáis al mismo tiempo,
 - ▶ aquellas en que autónomos/as y asalariados/as no trabajáis al mismo tiempo,
 - ▶ las de concurrencia de autónomos/as que tienen asalariados/as, en su condición de trabajadores/as directos/as.
- Por otro lado, la revisión de la marcha de la coordinación y la frecuencia con que debe hacerse deberían figurar en el reglamento del Comité de Seguridad y Salud (o tendrías que tener el compromiso de la empresa de tratar periódicamente contigo de la marcha de la coordinación).

2. QUE CONSIDERES QUE LAS MEDIDAS SON SUFICIENTES:

En tal caso:

- **Pide** que la memoria anual del servicio de prevención valore esta suficiencia, considerando evidentemente todo daño a la salud que se haya producido mientras tanto y que tenga que ver con la concurrencia de actividades.
- **Habla** con el personal autónomo en las instalaciones del centro de trabajo donde presta sus servicios, y comprueba que tengan dichas medidas y toda la información complementaria.

¿Y cuando no estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

Si no te pones de acuerdo con la representación de la empresa o con el/los técnico/s de prevención respecto a las medidas de coordinación más adecuadas, propón al Comité de Seguridad y Salud (o a la empresa) visitar la parte del centro de trabajo donde está el personal autónomo, para ver de cerca los problemas, o bien propón hacer una reunión entre el Comité de Seguridad y Salud (o la empresa) y el personal autónomo afectado. Es decir, busca los espacios de diálogo y negociación para alcanzar un acuerdo.

Pero si el acuerdo con la representación de la empresa es finalmente imposible:

- **Habla** con el personal autónomo afectado, y si una parte está dispuesta a hacer algo, propónles que se asesoren con la FS TRADE-CCOO y que, conjuntamente con esta Federación, valoren la posibilidad de recurrir al Tribunal Trade de Catalunya.
- **Exige, tú, los derechos:** si no puedes hablar con el personal autónomo o este te delega la gestión del conflicto, entonces la mayoría del comité de empresa (o de los delegados/as de personal), y también el sindicato, podéis recurrir al Tribunal Laboral de Catalunya.

¿Qué puedes hacer EN CASO DE DAÑOS A LA SALUD del personal autónomo?

Ejerce los derechos de información, consulta y participación, y plantea en el Comité de Seguridad y Salud o en las reuniones con el empresario:

- Que deben **informar periódicamente de todos los daños a la salud** que afecten al personal autónomo y que puedan tener relación con la concurrencia de actividades.
- Que te deben **dar copia de la comunicación urgente** de todo accidente grave o que, sin serlo, afecte a más de cuatro trabajadores/as, siempre que algún/una autónomo/a también lo haya sufrido.

En cualquier caso, el objetivo de la comunicación de los daños a la salud es doble:

1. Garantizar los derechos individuales de la persona afectada.
2. Garantizar los derechos colectivos: investigación de las causas, planificación e implementación de medidas preventivas.

Para saber más:

Puedes consultar dos guías y un cuaderno que hemos elaborado:

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras de contratas y subcontratas

Contratas y subcontratas. Empresas de trabajo temporal. Empresas de servicios integrales

Propuesta de reglamento interno del CSS

Todos están en el web <http://conc.ccoo.cat/salutlaboral> , apartado "eines sindicals"

DÓNDE PUEDES ENCONTRAR ASESORAMIENTO:

Si necesitas asesoramiento sobre los riesgos derivados de la concurrencia y las medidas preventivas correspondientes, contacta con el asesor/a o responsable de Salud Laboral de tu federación o territorio. Puedes consultar los datos de contacto en www.ccoo.cat/salutlaboral, en el apartado "Qui som".

Si necesitas asesoramiento, más información o material explicativo para autónomos/as, contacta con la Federación Sindical TRADE-CCOO, presencialmente, en Via Laietana 16, 1a planta, Barcelona, por e-mail, en tradeprevencio@ccoo.cat o por teléfono, al 93 481 27 43.

Igualmente puedes consultar la **Guía transversal informativa para trabajadores/as autónomos/as sobre la prevención de riesgos, salud y seguridad en el trabajo y responsabilidad civil**, en CD o en línea (<http://www.fstrade.org>, apartado "Seguretat i salut laboral"), y también en catalán.