

# **REFORMAS LEGISLATIVAS 2003-2004**

## **La modificación de la LPRL 31/1995 i del RD 171/2004 de desarrollo del artículo 24 de la misma**

*Materiales para una propuesta de aplicación sindical*

**Setiembre 2004**

Con la financiación de:



## SEMINARIO SOBRE LAS MODIFICACIONES A LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995

### Objetivos

1. Conocer e interpretar las modificaciones legislativas, para aplicarla a nuestra actuación sindical.

### INDICE DE CONTENIDOS.

1. **Contexto de las reformas legislativas: L 54/2003 y RD 171/2004.**

#### Ley 54/2003

### 1 Presentación de la L54/2003.

- 1.1. Objetivos de la L 54/2003.
- 1.2. Estructura de la L54/2003.

### 2. Elementos de desarrollo de las reformas legislativas L 54/2003.

- 2.1. Colaboración ITSS (art. 1 Y 6).
- 2.2. Integración de la PRL en la empresa (art. 2).
  - 2.2.1. Deber del empresario para la integración de la actividad preventiva.
  - 2.2.2. Instrumentos para la integración de la actividad preventiva.
    - a. ¿Quién hace qué?
    - b. ¿Cómo se hará?
    - c. ¿Con qué se hará?
- 2.3. Organización de recursos para actividades preventivas.
  - 2.3.1. Servicio de Prevención: integración de actividades preventivas.
  - 2.3.2. Presencia de recursos preventivos.
- 2.4. Modificación de la LISOS.

## SEMINARIO SOBRE LAS MODIFICACIONES A LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995

### Objetivos

1. Conocer e interpretar las modificaciones legislativas, para aplicarla a nuestra actuación sindical.

### RD 171/2004 Desarrollo del Art. 24 de la LPRL.

#### 1. Presentación del RD 171/2004.

- 1.1. Objetivos del RD 171/2004.
- 1.2. Estructura del RD 171/2004.

#### 2. Elementos de desarrollo de las reformas legislativas RD 171/2004.

- 2.1. Definiciones: centro de trabajo, empresa titular, empresa principal,
- 2.2. Objetivos de la prevención de riesgos en coordinación de actividades empresariales.
- 2.3. Tipos de empresas en situación de concurrencia y obligaciones.  
Situarse en los cinco supuestos.
- 2.4. Medios de coordinación y personas encargadas de coordinación.
- 2.5. Delegados de prevención y CSS.  
Propuesta provisional de guía operativa para la interpretación y aplicación del RD 171/2004 por los y las Delegadas de Prevención.

#### 3. Negociación colectiva.

## 1. Contexto de las reformas legislativas: L 54/2003 y RD171/2004.

En los últimos años se han producido una serie de modificaciones legislativas que han venido a completar algunos de los aspectos de la ley de prevención de riesgos laborales que estaban pendientes de desarrollo.

Para ello se ha realizado una reforma legislativa que modifica la LPRL de 31/1995 y la incorporación de un RD que desarrolla el artículo 24 de la misma LPRL 31/1995:

- a. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de *reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales*. BOE 298 de 13 de diciembre de 2003.
- b. 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. BOE 27 de 31 de enero de 2004

El contexto social en el que se enmarcan estas modificaciones parte de una serie de movimientos sindicales y sociales que promueven definitivamente este cambio. Entre estas movilizaciones sociales queremos destacar:

1. La huelga general del 2002.
2. La demanda sindical de que se realizase la transposición de la normativa.
3. La sensación y experiencia de la carencia de actividad preventiva de calidad en las empresas, es la llamada burocratización de la prevención junto con el conocido modelo sidecar.
4. La falta de recursos de la administración pública en temas de prevención.
5. La consideración social de que las normas de seguridad y salud no son normas de primera categoría.

Estas reformas legislativas se redactan en contexto legal, de negociación y de acuerdos:

- a. Acuerdos de la **Mesa de Diálogo Social** en PRL y refrendadas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud (29 de enero de 2003). Las medidas que se propusieron en dicho acuerdo fueron agrupadas en cuatro grandes grupos:
  1. Reforma del marco normativo de la LPRL: integración de la prevención, presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo, reforma del sistema de auditorías de prevención y la aprobación del reglamento de coordinación de actividades empresariales.
  2. En materia de seguridad social: incorporación de una nueva tarifa de cotización por AATT y EEPP y el sistema bonus – malus.
  3. Reforzar la función de vigilancia y control de la ITSS.
  4. Modificar el sistema de información en siniestralidad laboral. (Esto se cumplió con la orden TAS/2926/2002 de 19 de noviembre).
- b. **Contexto europeo de la normativa:** estrategia comunitaria para los años 2002-2006. La directiva dice que se debe potenciar los SPP frente a los SPA, con el objetivo de mejorar la integración de la actividad preventiva en las empresas.
- c. **Agenda social europea: 2002-2005.** Mejorar la calidad en el trabajo y la seguridad y salud. Hay agentes de riesgo (acoso moral, por ejemplo) que ahora se conocen mejor que hace un tiempo.

A pesar de la reforma legislativa, quedan ciertos aspectos normativos **por desarrollar**, como por ejemplo, el reglamento de actividades peligrosas, las empresas auditoras y las auditorías, la habilitación de los técnicos en prevención, mientras que otros temas han quedado **al margen** de la modificación legislativa como es la falta de democratización / modernización de las mutuas, tema que desde nuestro sindicato se considera importante.

## Ley 54/2003

### 1. Presentación de la L 54/2003.

#### 1.1. Objetivos de la L 54/2003.

1. Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
2. Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas.
3. Reforzar la necesidad de integrar la prevención en los sistemas de gestión.
4. Mejorar el control del cumplimiento de la normativa mediante la adecuación sancionadora y reforzamiento de la función de vigilancia y control de la Inspección de Trabajo.

#### 1.2. Estructura de la L 54/2003.

##### *Capítulo I (modificación LPRL)*

---

- Plan de prevención.
- Ampliar las funciones del Servicio de prevención quedando expresamente definidas la función de diseño, implantación y seguimiento y no tan sólo el mero asesoramiento.
- Presencia de los recursos preventivos (pensado para construcción o construcción naval y pendiente de regulación de actividades peligrosas).
- Ampliar las competencias de los técnicos de la CCAA para colaborar con la Inspección de Trabajo.

##### *Capítulo II (modificación LISOS)*

---

- Adaptación de los tipos sancionadores para ajustarse a la necesidad de cumplimiento real y no sólo formal.
- Asegurar el cumplimiento real de las obligaciones de los agentes implicados: empresario, titulares de centro de trabajo, promotores de obras, entidades auditoras y formativas.
- Recoger los tipos sancionadores a las nuevas obligaciones que surgen como necesidad de integración de la actividad preventiva (plan de prevención, ausencia de recursos preventivos, etc.) y las obligaciones derivadas de la coordinación empresarial. Se tipifica la suscripción de pactos que pretendan eludir responsabilidades.
- Adaptar los tipos sancionadores para recoger las garantías de los técnicos de la CCAA en su función de colaboración con la ITSS.

### 2. Elementos de desarrollo de la Ley 54/2003.

#### 2.1. Colaboración ITSS (Art. 1 y 6)

Con este capítulo se pretende aumentar la capacidad de la ITSS a través de otorgar ciertas funciones a los técnicos de la administración general del estado (INSHT) y de las comunidades autónomas.

En Catalunya, los técnicos del CSCST deberán elaborar y coordinar planes de actuación en PRL para:

- Contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas (favoreciendo sobretodo a las medianas y de pequeño tamaño y a sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o siniestralidad).
- Realizar acciones de asesoramiento, información, formación y asistencia técnica.

Los funcionarios públicos que realicen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales desempeñarán funciones de:

1. Asesoramiento, información y funciones comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo.
2. Requerimiento a las empresas (art. 43 de la ley), según reglamentación.
3. Remitir informe a la ITSS con el fin de recoger los hechos comprobados y levantar acta de infracción si así procede. Los informes se considerarán con presunción de certeza.

Los requerimientos de los funcionarios públicos se podrán reflejar en el libro de visitas de la ITSS, y para facilitar la colaboración con la ITSS se recoge el contenido mínimo que deben contener dichos requerimientos y actas de infracción:

1. Relato de los hechos del correspondiente informe.
2. Datos relevantes de éste.

La inspección recabará a los funcionarios la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de los hechos es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no los subsana el técnico en 15 días, todo ello sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

En el art. 16º de la L54/2003 como sistema de colaboración entre el Ministerio Fiscal y la ITSS, se redacta un nuevo apartado en el que *el Ministerio Fiscal deberá notificar a la autoridad laboral y a la ITSS la existencia de un procedimiento penal sobre los hechos que puedan ser constitutivos de infracción*. Esta situación produce la paralización del procedimiento sancionador, pero no el de recargo de prestaciones.

<b>Derechos de los DP relacionados con este punto</b>	<b>Deberes de la empresa</b>
<u>PENDIENTE DE DESARROLLO REGLAMENTARIO</u>	

#### **RECUERDA...**

*Quando se produzca el desarrollo reglamentario previsto para el 2005 en nuestra comunidad autónoma, **técnicos y técnicas del CSCST** podrán **visitar la empresa** y el empresario estará obligado a permitirles el acceso. Además podrán **hacer requerimientos** en el libro de visitas y **trasladarán sus actuaciones a la Inspección de Trabajo**.*

## **2.2. Integración de la PRL en la empresa (art. 2 L 54/2003).**

Con este apartado se pretende reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa y la obligación por parte de la empresa de incluir en la documentación el **Plan de Prevención**, además de la **Evaluación de Riesgos** y la **Planificación de actividades preventivas**.

### **2.2.1. Deber del empresario para la integración de la actividad preventiva.**

En la modificación que se hace del artículo 14.2 se establece como necesaria la acción permanente y de seguimiento de las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar. Es decir, se da más fuerza a la gestión de la prevención y se cierra el proceso con las actividades de seguimiento y mejora continua.

Así el artículo 14 de la LPRL, donde se establece el derecho de la protección frente a los riesgos, introduce dos nuevas obligaciones:

#### **a. ¿Cuáles son los nuevos deberes empresariales?**

El empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante:

- La integración de la actividad preventiva en la empresa.
- La adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud en el trabajo, añadiendo a las existentes hasta ahora, el **plan de prevención**.

**b. ¿Cómo?**

- Desarrollando una **acción permanente** de seguimiento de la actividad preventiva, para perfeccionar la identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

**2.2.2. Instrumentos para la integración de la actividad preventiva.**

Esta modificación plantea introducir nuevos documentos que ordenen la actuación preventiva, es decir, si hasta ahora se hablaba de la evaluación de riesgos y de la planificación de medidas preventivas, ahora además se introduce el PLAN DE PREVENCIÓN, como documento inicial, ordenador de todo el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. La propia norma establece cual debe ser el contenido mínimo del plan de prevención.

El objetivo del plan de prevención es clarificar por escrito, como mínimo:

- a. QUIEN HACE QUÉ: estructura organizativa, responsabilidades y funciones.
- b. COMO SE HARÁ: prácticas, procedimientos y procesos.
- c. CON QUÉ SE HARÁ: recursos necesarios.

**a. QUIEN HACE QUÉ.**

La respuesta a esta pregunta engloba los aspectos que se recogen en la ley como: **estructura organizativa, responsabilidades y funciones** (art. 16 LPRL y art. 2.1 RSP)

**La estructura organizativa.**

**¿Qué consideramos que debe incluir?**

Debe incluir el organigrama jerárquico de la empresa, la política de prevención y la definición de los objetivos y metas que derivan de esta política.

**¿Qué son?**

La definición de esos objetivos debe ser un compromiso empresarial en términos de mejora permanente de las condiciones de trabajo y deben ser compromisos cuantificables y acompañados de un plazo para su cumplimiento. Además dicha política debe ir en consonancia con la salvaguarda de los derechos de los trabajadores/as y sus representantes.

*Comentario. En dicho organigrama deben aparecer los delegados/as de prevención y los trabajadores/as puesto que también forman parte de la estructura organizativa.*

Un ejemplo de este tema consiste en detallar los recursos de prevención y la organización de los mismos. Así en este apartado pueden concretarse los siguientes aspectos:

- **Dependencia y situación jerárquica** en la que se encuentra el SPP o el SPA es decir si depende de recursos humanos o directamente de la dirección de la empresa. ¿Qué lugar ocupan los DP y el CSS, en su caso, respecto de dicho organigrama jerárquico y organizativo de la prevención de riesgos laborales?
- **Servicio de Prevención Propio:** Constitución. Perspectivas de futuro. Ámbito territorial y recursos destinados a cada centro de trabajo si tiene varios, sólo en Cataluña, en caso de disponer de implantación nacional... Así mismo también debe concretarse el tiempo de dedicación de sus miembros y los instrumentos de coordinación entre el SPP y el SPA.
- **Servicio de Prevención Ajeno:** Contratos del SPA: recursos y actividades que se han contratado. Condiciones de contratación. Coordinación con la empresa, el Comité de Seguridad y Salud, con los Delegados de Prevención y con el Servicio de Prevención Propio.
- **Trabajadores designados** Nombre, responsabilidades, funciones y garantías de éstos en caso de haberlos. Coordinación con el resto de técnicos de prevención: SPP y SPA.

## Las responsabilidades.

### ¿Qué son?

Según María Moliner la responsabilidad es la cualidad de la persona que es consciente de sus obligaciones, es la cualidad graduable de la cosa a la que hay que responder y la obligación que resulta de ella<sup>1</sup>.

### ¿Qué consideramos que debe incluir?

En este apartado se deben definir claramente las responsabilidades que asumen cada uno de los niveles jerárquicos de la empresa así como los agentes clave que intervienen en el proceso preventivo.

Este apartado debe ser concreto y no deben asumirse tan sólo las responsabilidades generales que otorga la LPRL al empresario y las obligaciones de los trabajadores/as, sino que se debe concretar más y distribuirse de forma posible entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa. Las responsabilidades deben estar centradas en la situación de la empresa, contando con los recursos y características de la empresa, siendo prácticas y realistas.

*Comentario: Hay que puntualizar que la ley de prevención de riesgos laborales, otorga responsabilidades al empresario y obligaciones a los trabajadores/as, por tanto no puede hablarse de responsabilidades de los trabajadores y sus representantes.*

Por ejemplo, en el trabajo en espacios confinados:

El empresario es el encargado de

- Identificar y evaluar los factores de riesgo del trabajo en los espacios confinados donde se realizan las tareas.

El encargado es el encargado de asegurar que

- El trabajo se realiza bajo condiciones de seguridad y con las medidas preventivas adecuadas.
- Vigilar que se cumplen las normas del procedimiento de trabajo en la práctica.

## Las funciones.

### ¿Qué son?

Las funciones son aquellas actividades o el papel desempeñado por alguien en un cargo, oficio o profesión<sup>2</sup>.

### ¿Qué consideramos que debe incluir?

Este apartado debe acabar de dar la concreción a las responsabilidades que se asignan a cada agente. Por tanto debe ser muy coherente con el apartado anterior y debe desmenuzar las actividades y funciones que se asignan a cada agente para garantizar el cumplimiento de dichas responsabilidades en PRL.

*Comentario: En las definiciones de puestos de trabajo que deben existir, deben incluirse las funciones en relación a la integración de la prevención que tiene cada uno de los integrantes de la empresa.*

Por ejemplo, en el trabajo en espacios confinados:

En este caso, el empresario tendrá la función de:

- Disponer de los medios adecuados para integrar la prevención en la empresa y que éstos sean suficientes.
- Adquirir las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos.

El encargado tendrá la función de:

- Comprobar que se cumplen todas las condiciones que se recogen en el protocolo de trabajo.
- Sensibilizar, informar y formar a los trabajadores sobre la importancia de seguir al pie de la letra el protocolo de trabajo.

<sup>1</sup> María Moliner (1988) *Diccionario de uso del español*. Ed Gredos: Madrid.

<sup>2</sup> Idem.

## b. CÓMO SE HARÁ.

La respuesta a esta pregunta engloba los aspectos que se recogen en la ley como: **procedimientos, procesos y prácticas** (Art. 16 LPRL y Art. 2.1 RSP).

### **Los procedimientos.**

#### **¿Qué son?**

Los procedimientos se definen como los métodos de ejecutar algunas cosas<sup>3</sup>.

Sucesión, serie de cosas que siguen cada una a otra. Acto o serie de actos u operaciones con que se hace una cosa (un procedimiento para borrar manchas de tinta)<sup>4</sup>.

#### **¿Qué consideramos que debe incluir?**

Los procedimientos deben describir las distintas actividades que se especifican en el SGPRP adoptado por la organización y debe servir de referencia a la hora de implantar, mantener y mejorar dicho sistema<sup>5</sup>.

Debe definir de forma general:

- a. Quién es el responsable.
- b. De qué.
- c. Cuándo.
- d. Con qué resultado esperado.

*Comentario. Los procedimientos deben garantizar, en su concepción, los derechos de información, consulta y participación de los delegados/as de prevención y los trabajadores.*

#### Por ejemplo el trabajo en espacios confinados.

Este procedimiento de trabajo podría tener 5 pasos diferentes:

- 1. Ventilar y comprobar que las condiciones atmosféricas son las adecuadas.**
2. Restringir la entrada de personal no permitido en la zona de trabajo.
3. Vigilar y controlar constantemente desde el exterior los trabajos que se realizan en el espacio confinado.
4. Asegurar que los trabajadores disponen de los equipos de trabajo en perfecto estado de conservación.
5. Señalizar la zona de trabajo.

Como los procedimientos comprenden diferentes procesos y los procesos se corresponden con prácticas diferentes, vamos a utilizar este ejemplo como muestra de concreción de cada uno de los niveles de estos apartados.

### **Los procesos**

#### **¿Qué son?**

El proceso es definido como el conjunto de fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial<sup>6</sup>. Según María Moliner es continuar realizando una acción que requiere un orden, ir en fila o continuar una serie<sup>7</sup>.

También se denominan instrucciones operativas. Las instrucciones operativas permiten desarrollar algún aspecto concreto de un procedimiento, o describen con detalle la forma de realizar una

<sup>3</sup> Real Academia Española (1992). Diccionario de la lengua española. 21 edición. Espasa: Madrid.

<sup>4</sup> María Moliner (1988) *Diccionario de uso del español*. Ed Gredos: Madrid.

<sup>5</sup> Norma UNE 81905:1997 EX. Prevención de riesgos laborales. Guía para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (SGPRP). Esta norma ha sido anulada mediante la Resolución nº 15128 de 26 Julio de 2004.

<sup>6</sup> Real Academia Española (1992). Diccionario de la lengua española. 21 edición. Espasa: Madrid.

<sup>7</sup> María Moliné. Diccionario Ideológico de la Lengua Española.

actividad, con el fin de informar a los interesados sobre los riesgos existentes y las medidas preventivas aplicables<sup>8</sup>.

#### **¿Qué consideramos que debe incluir?**

Estas instrucciones operativas o procesos deben especificar también, igual que lo hacen los procedimientos algunos aspectos como:

- a. Quien debe realizar la tarea.
- b. En qué consiste la tarea.
- c. Cómo ha de ser ejecutada.
- d. Cuándo ha de ser ejecutada.
- e. Qué resultado es el esperado al ejecutar la tarea.

*Comentario. Los procesos deben incluir en cada una de sus fases, la garantía del cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los DP y los trabajadores/as.*

Por ejemplo, en el trabajo en espacios confinados:

Siguiendo con el ejemplo cogemos el primer paso que corresponde a cómo asegurar la ventilación y las condiciones atmosféricas adecuadas.

El proceso para conseguir una ventilación y condiciones atmosféricas adecuadas podría ser:

1. **Comprobar que se ha ventilado el espacio y que la atmósfera es respirable.**
2. Aplicar medidas preventivas para conseguir ventilación forzada del centro de trabajo.
3. Colocarse dos operarios en el exterior del espacio confinado y establecer comunicación constante por radio con el interior.

### **Las prácticas.**

#### **¿Qué son?**

La práctica se define como *las facultades que enseñan el modo de hacer una cosa*<sup>9</sup>.

Realización de un trabajo o ejercicio con continuidad o repetidamente. Ejercicio o praxis. Experiencia por oposición a teoría: aspecto de un conocimiento que capacita para ejecutar la cosa de que se trata<sup>10</sup>.

Por ejemplo, en el trabajo en espacios confinados:

Para llegar al nivel de concreción de cómo se realiza el primer proceso es decir " **Comprobar que se ha ventilado el espacio y que la atmósfera es respirable** " podría ser:

1. Abrir rendijas, ventanas o puertas para evacuar el aire contaminado.
2. Comprobar que el aire es respirable. La práctica es posible que sea utilizar el sistema del canario en la jaula (este no es la práctica que responde a la política de empresa).
3. La alternativa que se debe aplicar es deslizar una sonda hasta el fondo del espacio confinado, tomar muestras sobre el nivel de oxígeno en el ambiente para saber si los operarios pueden bajar o no al espacio confinado.
4. Restringir el acceso al espacio confinado hasta que no se hayan realizado las pertinentes operaciones de comprobación de atmósfera respirable, a no ser que se disponga de un equipo autónomo de respiración en condiciones adecuadas de uso.

### **c. CON QUÉ SE HARÁ.**

La respuesta de esta pregunta engloba los recursos necesarios que se recogen en la ley (art. 16 LPRL y art. 2.1. RSP). como **recursos necesarios para la acción de prevención de riesgos en la empresa.**

#### **¿Qué son?**

En este apartado se deberían describir los recursos humanos, técnicos y materiales preventivos con los que se cuenta para cumplir con la política y los objetivos descritos en el primer apartado.

<sup>8</sup> Norma UNE 81905:1997 EX. Prevención de riesgos laborales. Guía para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (SGPRL). Esta norma ha sido anulada mediante la Resolución nº 15128 de 26 Julio de 2004.

<sup>9</sup> Real Academia Española (1992). Diccionario de la lengua española. 21 edición. Espasa: Madrid.

<sup>10</sup> María Moliner (1988) *Diccionario de uso del español*. Ed Gredos: Madrid.

**¿Qué consideramos que debe incluir?**

En este apartado se debe hacer una aproximación amplia al concepto de recursos. Por ello consideramos que se deben describir:

- **recursos humanos**, en cuanto a técnicos de prevención, es decir si son suficientes y adecuados para la realización de las actividades preventivas, si disponen de la capacidad y formación, así como los recursos necesarios para ejercer correctamente sus funciones.
- **recursos técnicos** con los que es necesario que cuente la empresa, si bien en la mayoría de los casos se propone la subcontratación de estos servicios, por ejemplo en casos en que se necesita instrumental: evaluación de contaminantes químicos ambientales o biológicos.
- **recursos materiales** incluimos también otros apartados como son los económicos, es decir, la propuesta de una partida presupuestaria que se dedique exclusivamente a las adecuaciones de las condiciones de trabajo que se deriven de las actuaciones preventivas, así como la temporalización de las actividades preventivas que se programen.

Derechos de los DP relacionados con este punto	Deberes de la empresa
<p><u>Información, consulta y participación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En fase previa de diseño y elaboración del Plan de Prevención.</li> <li>- Posteriormente, en la puesta en práctica y evaluación del Plan de Prevención.</li> </ul> <p><u>Tener acceso a toda la información.</u>  <u>Realizar visitas</u> al centro de trabajo para comprobar la efectividad de la integración.  <u>Realizar propuesta de mejora</u> a los mecanismos e instrumentos para la integración del plan de prevención.</p>	<p><u>Garantizar</u> en documento del Plan de Prevención los derechos de información, consulta y participación.  <u>Facilitar</u> todas las documentaciones, informaciones y datos necesarios para los DP.  <u>Disponer del documento escrito</u> del Plan de Prevención antes del 16 de junio de 2004.</p>

**RECUERDA...**

*El empresario tiene el deber de protección de la salud de sus trabajadores/as, para ello tiene el deber de **INTEGRAR LA PREVENCIÓN** a todos los niveles. El nuevo instrumento que se plantea para integrarla es el **Plan de Prevención**. Fecha límite Junio de 2004.*

*Además el empresario realizará una acción permanente de seguimiento de la integración de la prevención en la empresa.*

*Instrumentos clave que debes conocer:*

**PLAN DE PREVENCIÓN**

**EVALUACIÓN DE RIESGOS**

**PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

**2.3. Organización de recursos para actividades preventivas.**

En este apartado el objetivo es adecuar los recursos técnicos a la integración de la actividad preventiva en la empresa, como un sistema para reforzar el seguimiento de las prácticas preventivas y de esta forma reducir los daños a la salud.

### 2.3.1. Servicio de prevención: integración de actividades preventivas. Art. 31.3

Se amplían las **funciones** que atribuye la LPRL a los servicios de prevención y pasan a considerarse funciones<sup>11</sup>:

- **Diseño, implantación y aplicación** de un **plan de prevención** de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- **La planificación de la actividad preventiva** y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la **vigilancia de su eficacia**.

### 2.3.2. Presencia de recursos preventivos.

#### ¿Qué son recursos preventivos? Art. 32 bis 2 y Art. 32 bis 4

- Uno o varios **trabajadores designados** de la empresa (*de aquellos que forman parte de la organización de la actividad preventiva*).
- Uno o varios miembros del **servicio de prevención propio** de la empresa (*en los casos de las empresas de Anexo 1 de más de 250 trabajadores o más de 500*).
- Uno o varios miembros del o los **servicios de prevención ajenos** concertados por la empresa.
- No obstante lo anterior, el empresario podrá **asignar la presencia de forma expresa** a uno o varios trabajadores de la empresa que no sean ni trabajadores designados ni servicio de prevención propio y que posean la experiencia y estén cualificados según las necesidades en las actividades o procesos objeto de su presencia y cuenten como mínimo con nivel básico.

Deberán mantener colaboración con los recursos preventivos del empresario. En todo caso, ya sea por medio de trabajadores designados, SPP, SPA o cualquier otra modalidad, será obligado el que exista coordinación entre estos instrumentos.

#### ¿Cuándo es necesaria la presencia de los recursos preventivos? Art. 32 bis 1

Los casos en los que será necesaria la presencia de recursos preventivos serán los siguientes:

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

Algunos ejemplos de reglamentación de actividades peligrosas o de riesgos especiales:

- Anexo I del RD 39/1997 del reglamento de **servicios de prevención** sobre actividades especialmente peligrosas.
- Anexo II del RD 1627/1997 de **obras de construcción** sobre relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Anexo I del RD 664/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes biológicos** durante el trabajo sobre la lista indicativa de actividades.
- Anexo I del RD 665/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes cancerígenos** durante el trabajo sobre lista de sustancias, preparados y procedimientos.
- RD 681/1997 de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de **atmósferas explosivas** en el lugar de trabajo.
- Anexo II, anexo III, IV, V y VI del RD 614/2001 sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al **riesgo eléctrico**.
- RD 1254/1999 sobre medidas de control de los **riesgos inherentes a los accidentes**.
- Anexo I del RD 887/1988 sobre **accidentes mayores** sobre instalaciones industriales.

<sup>11</sup> Lo que está en negrita son los elementos nuevos que se han introducido, con los cuales se persigue el integrar a los servicios de prevención en los sistemas de gestión y evitar la burocratización. Es decir no es sólo hacer un documento sino asegurarse de que se aplica y funciona.

- d) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si las circunstancias del caso así lo exigieran, debido a las condiciones de trabajo detectadas.

**¿Qué capacitación deben tener los recursos preventivos? Art. 32 bis 3 y 4**

Capacidades suficientes.

Disponer de los medios necesarios.

Ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.

Deben permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determina su presencia.

Se establece que para los recursos preventivos que no formen parte de la organización de la actividad preventiva del empresario (es decir aquellos que sean trabajadores de la empresa) deberán tener como mínimo formación de nivel básico.

Derechos de los DP relacionados con este punto	Deberes de la empresa
<p><u>Ser consultados</u> previamente a la designación de los recursos preventivos.</p> <p><u>Acompañar a los recursos preventivos</u> en sus intervenciones.</p> <p><u>Comprobar</u> que se cumplen las funciones incluidas en el concierto de actividad preventiva del SPA.</p> <p><u>Recibir asesoramiento</u> y apoyo de los recursos preventivos.</p> <p><u>Vigilancia y control</u>: sobre los recursos preventivos, asegurando funcionamiento, suficiencia y condiciones.</p>	<p>Previa consulta, <u>designar recursos preventivos</u>.</p> <p><u>Comprobar</u> que los recursos preventivos cumplen con los mínimos obligados por ley: capacidades suficientes, disponer de los medios necesarios, ser suficientes en número, etc.</p> <p><u>Organizar y coordinar</u> la presencia los recursos preventivos necesarios según las condiciones de trabajo.</p> <p><u>Asegurar</u> la presencia de recursos preventivos en los casos que señala la LPRL.</p> <p><u>Garantizar</u> que dispone del soporte técnico necesario para la integración de la actividad preventiva.</p>

**RECUERDA...**

*Se amplían las funciones de los servicios de prevención con el objetivo de evitar que se hagan documentos que no sirven, y así conseguir que se impliquen y que tengan la obligación de comprobar la aplicación y puesta en marcha de los planes y actividades preventivas en las cuales asesoren.*

*Así mismo se crea la figura de los **RECURSOS PREVENTIVOS**, que serán técnicos del servicio de prevención sea propio o ajeno, trabajadores designados o trabajadores asignados expresamente para esta función.*

*Deberán comprobar como se realizan actividades que se consideran peligrosas por sí mismas o porque concurren con otras.*

## 2.4. Modificación de la LISOS.

Este apartado pretende adecuar el régimen sancionador a los nuevos deberes y obligaciones que se han introducido con las reformas legislativas.

### Se incluyen como infracciones Graves: (300'51 € a 3.005'06 €)

- Incumplir con la obligación de integrar la prevención a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención.
- No hacer evaluaciones de riesgos y realizar las actividades de prevención necesarias a partir de la evaluación.
- No hacer el seguimiento de la actividad preventiva. (muy importante).
- No designar a los recursos preventivos y garantizar su presencia en los supuestos exigidos en la ley.
- No facilitar información y documentación necesaria a los trabajadores designados y a los servicios de prevención (antes sólo se incluía a los servicios de prevención)
- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades de auditoría.
- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades para desarrollo y certificación de la formación.

### Se incluyen como infracciones muy graves (3.005'07 € a 90.151'82 €)

- Alteración o falseamiento por parte de las auditoras del contenido de la empresa auditada.
- Suscripción de pactos que pretendan eludir responsabilidades empresariales en cuanto a las situaciones de coordinación empresarial y las relaciones de trabajo mediante empresas de Trabajo temporal.

### **RECUERDA...**

*Debido a la introducción de nuevas obligaciones para EMPRESARIOS, SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y EMPRESAS AUDITORAS, se establecen nuevos tipos sancionadores incluyéndose en los apartados de infracciones grave y muy grave.*

## RD 171/2004 Desarrollo del art. 24 de la LPRL

### 1. Presentación del RD 171/2004.

#### 1.1. Objetivos del RD 171/2004.

Los objetivos de este RD 171/2004 son los siguientes:

- a) Combatir la siniestralidad laboral, reforzando la seguridad y la salud en el trabajo en los casos de concurrencia entre empresas en un mismo centro de trabajo.
- b) Coordinar las actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad.
- c) Promover la flexibilidad en la aplicación por las empresas para elegir los medios adecuados de coordinación de actividades y la real implicación de la coordinación de actividades empresariales en los centros de trabajo.

#### 1.2. Estructura del RD 171/2004.

Para cumplir estos objetivos, el RD se desarrolla de la siguiente forma:

##### *Capítulo I*

---

- Primero se definen los conceptos de centro de trabajo, empresario titular y empresario principal, así como los objetivos de la coordinación de actividades empresariales.

##### *Capítulo II al IV*

---

- Los siguientes capítulos desarrollan los diferentes supuestos de coordinación entre empresas, desde la concurrencia simple y los deberes de cada empresa; las obligaciones de la concurrencia entre empresas del empresario titular del centro de trabajo donde se lleven a cabo las actividades de los trabajadores de dos o más empresas; obligaciones o deberes de las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollan en sus propios centros de trabajo. Se puntualiza el papel de los trabajadores autónomos, puesto que también les afectan los deberes de cooperación y de información y formación.

##### *Capítulo V*

---

- Así mismo, el RD expone cuales son los medios de coordinación que deberán aplicarse en cada caso, haciendo una propuesta abierta de diferentes medios, teniendo en cuenta cuales son los objetivos que se deben cubrir, que son los que realmente tienen relevancia.

##### *Capítulo VI*

---

- Por último, se enmarcan los derechos de los DP, la posibilidad de disponer de CSS intercontratas en las empresas y otorga a la negociación colectiva un papel fundamental.

Se hace mención a un colectivo especialmente afectado por la práctica de la subcontratación, como es el de la actividad de la construcción, que se considera podrá disponer de una actividad más real por el trasvase de información preventiva y la clarificación de las medidas que se deben adoptar.

## 2. Elementos de desarrollo de la reforma legislativa: RD 171/2004.

### 2.1. Definiciones: centro de trabajo, empresa titular, empresa principal, etc.

El RD 171/2004 define una serie de conceptos que son el eje central de dicho RD. Así el Art. 2 de dicho texto establece que:

**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.*

Es decir, son lugares de trabajo, según se sigue en la definición del RD 486/1997, en la que se puedan producir riesgos laborales de trabajadores de diferentes empresas que interaccionan entre ellos.

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

El empresario titular debe desarrollar unas obligaciones (art. 6), además de las derivadas si dispone de trabajadores en el mismo centro de trabajo.

*Comentario: Es muy clarificador resaltar, que el empresario principal puede que no coincida con el propietario de la instalación o 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.*

En el Art. 42 del Estatuto de los Trabajadores se hace una aproximación al concepto de propia actividad, en el que se considera contratación de propia actividad siempre y cuando los trabajos se realicen en el centro de trabajo.

La propia Ley por tanto limita y restringe las situaciones a la propia actividad.

Por tanto y a la vista de esta situación, nos situamos en las definiciones de propia actividad que han servido como base para la elaboración de la Guía Sindical de Contratas y Subcontratas<sup>12</sup>, donde se definen como:

- **Actividad indispensable.** Aquella que constituye el ciclo productivo de la empresa, incluidas las tareas complementarias del ciclo productivo.
- **Actividad inherente.** Solo aquella actividad que se integra en el ciclo productivo de la empresa principal, excluyendo las actividades complementarias. La jurisprudencia está reforzando este planteamiento.

### **ELABORA UN PLAN DE TRABAJO.**

#### **Comprueba si tu empresa está dentro del ámbito de aplicación de esta norma.**

Lo primero que debemos hacer es identificar algunos aspectos:

¿Estás trabajando en un espacio de trabajo en el que hay diferentes empresas que realizan actividades empresariales?

#### **Define los conceptos** (Atendiendo a lo recogido en el artículo 2 del RD 171/2004):

¿Está delimitado qué es el centro de trabajo?

¿Quién es el empresario titular del centro de trabajo?

¿Quién es el empresario principal?

¿Cuáles son las empresas que realizan las actividades empresariales en el mismo espacio?

<sup>12</sup> Publicación de CCOO.(2003). Contratas y Subcontratas: Criterios para la actuación sindical.

## 2.2. Objetivos de la prevención de riesgos en coordinación de actividades empresariales (art. 3).

El RD guía a través de los **objetivos de la coordinación** que el empresario debe cubrir si se produce concurrencia entre empresas:

1. La aplicación coherente y responsable de los **principios de la acción preventiva** (art. 15 LPRL) por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
2. La aplicación correcta de los **métodos de trabajo** por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
3. El control de las **interacciones** de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo (generación de riesgos graves o muy graves o cuando se realizan actividades incompatibles entre si).
4. 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.

### **ELABORA UN PLAN DE TRABAJO.**

#### **Busca documentación en tu empresa**

¿Conoces las herramientas básicas de prevención de tu empresa: plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva?

A la vista de esta documentación:

- ¿Puedes determinar los elementos para la aplicación de los principios de la actividad preventiva? Ç
- ¿Los métodos de trabajo que se aplican?
- ¿Los riesgos existentes y las medidas preventivas?

## 2.3. Tipos de empresas en situación de concurrencia y sus obligaciones.

Se establecen tres tipos de empresas a partir del RD 171/2004:

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

El empresario debe cumplir las obligaciones del art. 4, 5 y 9 del RD 171/2004 como empresa concurrente.

Es el mismo caso que sucede con los trabajadores autónomos.

2. Concurrencia de trabajadores de **varias empresas** en un centro de trabajo del que es **titular un empresario**, disponga o no de trabajadores en el centro de trabajo.

El empresario debe cumplir las obligaciones del art. 4, 5 y 9 del RD 171/2004 y las obligaciones del art. 7 y 8 del RD 171/2004 como empresa titular.

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

El empresario debe cumplir las obligaciones del art. 4, 5 y 9 del RD 171/2004 y las obligaciones del art. 6, 7 y 8 del RD 171/2004 como empresa titular.

Además deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL de las empresas contratistas o subcontratistas de las obras y servicios de su propia actividad y que se realicen en el propio centro de trabajo (art. 10 como empresa principal).

**ELABORA UN PLAN DE TRABAJO.**

**Determina en qué situación de coordinación te encuentras**

A la vista de la información sitúate en el cuadro<sup>13</sup> siguiente:

**Diferentes empresas que se pueden encontrar trabajando en el mismo centro de trabajo y las Obligaciones que establece el RD 171/2004 para cada una de las empresas.**

Empresas concurrentes sin ninguna relación contractual entre ellas.  
Artículos 4, 5 i 9 como empresas concurrentes.

Trabajadores autónomos.  
Artículos 4, 5 i 9 como empresas concurrentes.

Empresa titular del centro de trabajo donde desarrollan su actividad otras empresas y donde no trabajan trabajadores de la titular.  
Artículos 6, 7 i 8 como empresa titular.

Empresa titular del centro de trabajo donde trabajan otras empresas y donde también trabajan los trabajadores de la titular.  
Artículos 4, 5 i 9 como empresa concurrente.  
Artículos 6, 7 i 8 como empresa titular.

Empresa titular que subcontrata obra o servicio que **no es de su propia actividad** con otra u otras empresas que trabajan en el centro de la principal.  
Artículos 4, 5 i 9 como empresa concurrente.  
Artículos 6, 7 i 8 como empresa titular.

Empresa principal que subcontrata obra o servicio de **su propia actividad** con otra u otras empresas que trabajan en el centro de la principal.  
Artículos 4, 5 i 9 como empresa concurrente.  
Artículos 6, 7 i 8 como empresa titular.  
Artículo 10 como empresa principal.

<sup>13</sup> Traducido de la nota del Ceres 10/2004 realizada por Sixto Gargante.

## 2.4. Medios de coordinación y personas encargadas de coordinación.

Las personas encargadas de la coordinación como mínimo deben disponer de formación de técnico intermedio en prevención de riesgos laborales.

Deben estar presentes en el centro de trabajo el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

### ¿Cuáles son los medios de coordinación? Art. 11 y 13.

El RD dispone de una lista no exhaustiva:

- a. Intercambio de información y comunicación entre las empresas concurrentes.
- b. Reuniones periódicas entre empresas concurrentes.
- c. Reuniones conjuntas de los CSS de las empresas concurrentes o de empresarios y DP, si no hay CSS.
- d. Impartir instrucciones.
- e. Establecer conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos, procedimientos o protocolos de actuación.
- f. Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g. Designar a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

De todas formas, se considera que se implante como medio de **coordinación preferente** la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas cuando se produzcan algunas de estas situaciones (art. 13):

- a. Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- b. Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- c. Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d. Cuando exista complejidad para la coordinación de las actividades preventivas, debido al número de empresas y trabajadores concurrentes, por el tipo de actividades desarrolladas y por las características del centro de trabajo.

Estas personas deberán mantener colaboración con los recursos preventivos de las empresas concurrentes.

### ¿Quién designa a las personas encargadas de la coordinación?

La designación se realiza por el *empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él*. También pueden ser nombrados por los *demás empresarios concurrentes*.

El titular tiene la posibilidad de elegir de entre las empresas concurrentes a las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

### ¿Cuáles son sus funciones y facultades? Art.14

Las **funciones** de las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas son las siguientes:

- a. Favorecer el cumplimiento de los objetivos del RD.
- b. Servir de canal de transmisión de las informaciones que deben intercambiar las empresas concurrentes.
- c. Cualquier otra que el empresario TITULAR del centro de trabajo les encomiende.

Las **facultades** mínimas que el RD les otorga son las siguientes:

- a. Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes y cualquier otra documentación.
- b. Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- c. Impartir las instrucciones necesarias a las empresas concurrentes.
- d. Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores presentes en el centro de trabajo.
- e. Estar presentes en el centro de trabajo mientras sea necesario el cumplimiento de sus funciones.
- f. Contar como mínimo con formación de nivel intermedio.

### **ELABORA UN PLAN DE TRABAJO.**

#### **Identifica las obligaciones que se desprenden de esta relación.**

En función del cuadro anterior, léete los artículos que se relacionan al lado para saber cuales son las obligaciones a las que están sometidos los empresarios en materia de coordinación.

#### **Conoces los medios de coordinación que el empresario titular debe designar:**

- ¿Aparecen detallados en el plan de prevención?
- ¿Te han consultado previamente?
- ¿Conoces su formación, tiempo disponible, funciones concretas...?

Sobre los casos en que es preferente el medio de coordinación de designación de una o más personas.

- ¿Se realizan actividades o procesos reglamentariamente considerados peligrosos o de riesgos especiales?
- ¿Existe una especial dificultad para controlar las interacciones de las actividades que se desarrollan en centro de trabajo y que pueden generar riesgos?
- Existe una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el actividades incompatibles entre si?
- ¿Existe complejidad para la coordinación de actividades preventivas?

*En este momento y debido a que está pendiente de desarrollo el listado de actividades empresariales peligrosas, no es de total aplicación ya que habría que determinar qué actividades son las que están sometidas a la elección de una o varias personas como coordinadores.*

## **2.5. Delegados de prevención y CSS. Art. 15 y 16**

Los **DP** disponen de los derechos, facultades y competencias que la LPRL 31/1995 les otorgaba, en este punto se incluyen pues los derechos basándose en la relación entre empresas que deben coordinarse entre ellas. Por lo tanto, todas las empresas concurrentes, ya sean titulares o principales, pueden disponer de Delegados de Prevención.

Los DP de las empresas concurrentes tienen derechos sobre los trabajadores a los cuales representan, pero en el caso de los DP de las empresas titulares también tienen reconocidas unas facultades debido a la

relación de concurrencia entre empresas. En este caso, los trabajadores de la empresa titular deben prestar servicios en el centro de trabajo donde se produce la concurrencia.

Además, los DP de la empresa titular disponen de una serie de **facultades** específicas:

- Acompañar a los ITSS en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo y formular las observaciones que consideren oportunas.
- Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades, acceder a cualquier zona del centro de trabajo, comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas, efectuando propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el CT que puedan afectar a los trabajadores de las concurrentes.

Los **CSS** podrán acordar realizar reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada. EL RD habla de que esta situación, sobretodo, se debe dar en aquellas situaciones en las que se deba consultar para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o su actualización.

*Comentario: Respecto a la consulta a los DP, la ley no aclara si la consulta se puede realizar por los DP de la titular, de la principal o de las concurrentes también y si solo en relación con sus empresarios o si también en relación con el resto de empresarios.*

Derechos de los DP relacionados con este punto	Deberes de la empresa
<p><u>Información</u>: Los DP deben ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio (art. 42.4 y 5 y art. 64.1.1º del ET) o en cualquier otro tema.</p> <p><u>Consulta</u>: sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de otras empresas en él.</p> <p><u>Consulta</u>: Deben ser consultados previamente a tomar la decisión sobre los recursos preventivos que la empresa proponga.</p> <p><u>Reunión o coordinación</u>: Realizar reuniones de coordinación entre los DP de la empresa titular y las empresas concurrentes.</p> <p><u>Vigilar y exigir</u> por parte de su empresa el cumplimiento de la normativa de PRL.</p> <p>Los DP deben <u>informar a los trabajadores</u> de los medios de coordinación establecidos.</p>	<p><u>Información</u>: Cada empresa debe informar a sus trabajadores de los medios de coordinación establecidos.</p> <p><u>Consultar</u> a los DP sobre la organización del trabajo si esta afecta a la salud de los trabajadores.</p>

### ELABORA UN PLAN DE TRABAJO

**Asegúrate de que existen mecanismos de control y seguimiento de las actuaciones de coordinación.**

## 2.6. Negociación colectiva. Art. 11 y Disposición adicional

Importancia de la *negociación colectiva* como sistema para llegar a concretar aquellos aspectos legales que no se han incluido hasta ahora. Esto quiere decir que no podemos perder la oportunidad de incorporar aquellas cláusulas en los convenios que vayan dirigidas a concretar aspectos de coordinación empresarial.

Se plantea que se negocien temas como, por ejemplo, de prevención, de coordinación, maternidad, protección de jóvenes, etc.

Un riesgo: que se corte y pegue de la LPRL.

La negociación colectiva puede establecer los medios de coordinación que se consideren necesarios.

- En el ámbito de la empresa principal que subcontrata la obra o servicio.
  - Como negociación en convenio de empresa.
  - Acuerdo en el marco del CSS.
- Entre la totalidad de las empresas que concurren.
- En los convenios colectivos sectoriales.

El contenido que se puede negociar en el marco de esta normativa es el siguiente:

- El establecimiento de los medios de coordinación (art. 11).
- Información a los trabajadores y representantes sobre contratación y subcontratación de obras y servicios (disposición adicional).
- Cooperación de los DP en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas (disposición adicional).

Un ejemplo de incorporación en el convenio de este tema es el que se ha realizado en el Convenio Estatal de la Industria Química 2004-2006, donde se han concretado algunos aspectos clave del tema subcontratación:

- Que la concurrencia de empresas debe adaptarse a las medidas planteadas en el art. 11 del RD donde se establece la relación no exhaustiva de medios de coordinación.
- Seguimiento de los trabajadores de empresas subcontratadas, igual que al resto de los trabajadores de la empresa. Se rompe con el punto de diferenciar entre misma actividad y diferente actividad, considerando a todas las empresas como misma actividad.
- En la negociación colectiva, cuando la actividad de la empresa principal se considere como actividad peligrosa, crear un sistema de CSS intercontratas, cuando la relación entre empresas exceda de los tres meses. Este es un sistema de coordinación que no se había incluido en la legislación, y que se ha acordado mediante inclusión en convenio colectivo.
- CSS: Se refuerza su competencia sobre la participación, en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, programas de prevención en la empresa.

### **RECUERDA...**

En la negociación colectiva se deben concretar aspectos como:

- Información a los trabajadores y representantes sobre contratación y subcontratación de obras y servicios.  
Concretando algunos derechos de los representantes de los trabajadores.
- -Cooperación de los DP en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas  
Concretando las propuestas de la normativa: por ejemplo en la constitución de CSS de las empresas concurrentes con la principal o titular, según corresponda, o en ajustar los criterios para elegir unos u otros sistemas de recursos preventivos.  
Promoviendo condiciones de trabajo más seguras.

No obstante todo esto, queda mucho por hacer: LA HISTORIA ESTÁ POR CONSTRUIR...