Coordinación de la actividad preventiva y planes de emergencia

El objetivo de este folleto informativo es divulgar criterios de actuación sindical y la normativa reguladora en relación a la coordinación de actividades empresariales y medidas de emergencia, con el fin de mejorar el conocimiento y la participación de las personas trabajadoras y de los delegados y delegadas en dichas actividades, así como la cultura preventiva en las empresas.

AT2018-0082
Diciembre 2019

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

INTRODUCCIÓN

Los nuevos modelos de producción flexibles que han aparecido o se han acentuado en los últimos 20 años, han implicado la presencia de varias empresas y trabajadores y trabajadoras autónomos en un mismo centro de trabajo, siendo paradigmática la creciente externalización de servicios por parte de las empresas. Esta interdependencia de empresas y, por tanto, de procesos productivos, se traduce necesariamente en la necesidad de coordinación de las empresas que intervienen, con el objetivo de que cada una pueda proporcionar un nivel de protección adecuado a sus trabajadores/as.

Esta concurrencia de empresas comporta una fragmentación en la toma de decisiones relativa a las condiciones de trabajo, y una dispersión de la información que se necesita para organizar la actividad preventiva. Así, estas situaciones implican un desconocimiento del centro de trabajo, así como de las condiciones de trabajo y riesgos que pueden estar generando las otras empresas, con una falta de coordinación de las diferentes actividades.

Es por este motivo por el cual tenemos que poder aprovechar sindicalmente el sistema de coordinación de actividades empresariales, obligatorio en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, regulado tanto por el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como por el Real Decreto 171/2004. Esta normativa se aplica a cualquier situación en la que en un centro de trabajo coexisten varias empresas y/o trabajadores/as autónomos. En el ámbito de las obras de la construcción, se aplica además el Real Decreto 1627/1997.

Así, la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) tiene como objetivo establecer mecanismos de control, de intercambio de información y de coordinación de actuaciones, y tiene que ser un instrumento para poner orden en estas situaciones.

Es una obligación legal para cada una de las empresas concurrentes en un centro de trabajo, y también es necesaria para poder cumplir otras obligaciones, como, por ejemplo, realizar la evaluación de todos los riesgos laborales o dar la información y formación necesarias a los trabajadores y a las trabajadoras con relación a los mismos.

La coordinación de las actividades preventivas tiene que extenderse a todos los riesgos laborales, también a las situaciones de emergencia, las cuales se desarrollan más adelante en este mismo documento.

Dado el abuso actual que hacen las patronales de la subcontratación y la externalización, que supone un elemento claro en la precarización del trabajo, cada día es más habitual la concurrencia de trabajadores y trabajadoras de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo. La intervención sindical en estas situaciones tiene que ser una prioridad para la protección de su salud y en la mejora de las condiciones laborales.

1. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

1. DEFINICIONES

Con relación a la coordinación de actividades empresariales en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y antes de abordar qué intervención sindical haremos, es imprescindible tener claro los conceptos básicos de ésta.

Concepto	Definición	Regulación legal
Centro de trabajo	Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores/as tengan que permanecer o a la que tengan que acceder con ocasión de su trabajo.	Art. 2.*a*) RD 171/2004
Empresario titular	La persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.	Art. 2.*b*) RD 171/2004
Empresario principal	El que contrata o subcontrata con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.	Art. 2.*c*) RD 171/2004
Empresas concurrentes	Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas y/o autónomos.	Art. 4.1 RD 171/2004
Misma o propia actividad	No existe definición legal. Depende de las interpretaciones hechas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo.	Sin normativa reguladora

CCOO Catalunya desembre 2019 - DL B 29572-2019

¿Qué es la propia o misma actividad?:

• El RD 171/2004, define a "el empresario principal" como aquel que contrata o subcontrata otras empresas para realizar un trabajo o servicio en su centro de trabajo, "que sea de su propia actividad".

Pero este RD no define el concepto de "propia actividad", y es necesario acudir a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (que desarrolla y concreta la regulación de base hecha por el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores). Dicha jurisprudencia, es a veces contradictoria y podemos encontrar dos interpretaciones:

1) INTERPRETACIÓN RESTRICTIVA.- La propia actividad es únicamente la que es inherente al ciclo productivo en sentido estricto. Solo contempla las tareas que corresponden al ciclo de la empresa principal. Esta es la interpretación por la cual acostumbra a decantarse el Tribunal Supremo.

2) INTERPRETACIÓN EXTENSIVA.- Se consideran como propia actividad, tanto las actividades que constituyen el ciclo de producción de la empresa principal como aquellas actividades que sean complementarias pero sin las cuales no podría funcionar el ciclo productivo.

• Ejemplos, mediante la jurisprudencia, de la existencia o inexistencia de la propia actividad:

1) Ejemplos de propia actividad:

a) Empresa de actividades topográficas y una constructora (empresa principal).

b) Empresa de instalación de un tendido eléctrico de líneas telefónicas y empresa de telecomunicaciones (empresa principal).

c) Empresa de colocación de señalización horizontal de obra y una constructora (empresa principal).

d) Empresa de mantenimiento industrial y empresa siderúrgica (empresa principal).

2) Ejemplos de inexistencia de propia actividad:

a) Empresas de vigilancia de edificios en centros de trabajo.

b) Empresa de conservación de jardines en industria química.

c) Empresa suministradora de agua embotellada y centro de trabajo.

• No podemos olvidar la importancia de la definición de propia actividad, **puesto que el empresario principal tiene la obligación de asegurar y vigilar que las emprendidas contratistas cumplen las normas e instrucciones de seguridad y prevención de riesgos laborales a aplicar.**

ACTUACIÓN SINDICAL. ELABORA UN PLAN DE TRABAJO

→ **COMPRUEBA SI TU EMPRESA SE ENCUENTRA DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RD 171/2004.**

¿Se está trabajando en un espacio o centro de trabajo en que hay diferentes empresas (aunque sean del mismo grupo empresarial)?

→ **DEFINE LOS CONCEPTOS POR TU CENTRO DE TRABAJO.**

¿Está delimitado que es el Centro de Trabajo?

¿Quién es el empresario titular del Centro de Trabajo?

¿Quién es el empresario principal del Centro de Trabajo?

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

→ **El Convenio Colectivo en muchas ocasiones desarrolla y concreta estas cuestiones. CONSÚLTALO.**

2. OBJETIVOS DE LA CONCURRENCIA ENTRE EMPRESAS (ART. 3 RD 171/2004)

- Una aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva (art. 15 LPRL) por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Una aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo (generación de riesgos graves o muy graves o cuando se realizan actividades incompatibles entre sí).
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar los trabajadores/as de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas por su prevención.

ACTUACIÓN SINDICAL. ELABORA UN PLAN DE TRABAJO

→ BUSCA LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA...

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

Puedes determinar cuáles son:

¿Los elementos para la aplicación de los principios de la actividad preventiva (art. 15 LPRL)?

¿Los métodos de trabajo que se aplican?

¿Los riesgos existentes (evaluación de riesgos) y las medidas preventivas (planificación de la actividad preventiva) incluyen las situaciones en que las personas trabajadoras de tu empresa coinciden con las de otras?

3. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

El RD 171/2004 hace una delimitación de los tipos de empresas en relación con sus obligaciones de coordinación:

a) Obligaciones por concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

- Empresas concurrentes sin relación contractual entre ellas y trabajadores/as autónomos. Deber de coordinación (art.4 RD 171/2004), medios de coordinación de los empresarios concurrentes (art. 5 RD 171/2004), y medidas que tienen que adoptar los empresarios concurrentes (art. 9 RD 171/2004).

b) Obligaciones por concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un centro de trabajo del que es titular un empresario.

- Empresa titular del centro de trabajo donde trabajan otras empresas y dónde NO trabajan trabajadores/as de la empresa titular. Medidas que tiene que adoptar el empresario titular (art. 6 RD 171/2004), información que debe proporcionar (art. 7 RD 171/2004), e instrucciones que tiene que dar (art. 8 RD 171/2004).
- Empresa titular del centro de trabajo donde trabajan otras empresas y también trabajadores/as de la empresa titular.
  - ✓ Como empresa concurrente; Deber de coordinación (art. 4 RD 171/2004), medios de coordinación de los empresarios concurrentes (art. 5 RD 171/2004), y medidas que tienen que adoptar los empresarios concurrentes (art. 9 RD 171/2004).
  - ✓ Como empresa titular; Medidas que tiene que adoptar el empresario titular (art. 6 RD 171/2004), información debe proporcionar (art. 7 RD 171/2004), e instrucciones que tiene que dar (art. 8 RD 171/2004).

c) Concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

- Empresa principal que subcontrata obra o servicios de su propia actividad con otras empresas del centro de trabajo principal.
  - ✓ Como empresa concurrente; Deber de coordinación (art. 4 RD 171/2004), medios de coordinación de los empresarios concurrentes (art. 5 RD 171/2004), y medidas que tienen que adoptar los empresarios concurrentes (art. 9 RD 171/2004).
  - ✓ Como empresa titular; Medidas que tiene que adoptar el empresario titular (art. 6 RD 171/2004), información que tiene que dar (art. 7 RD 171/2004), e instrucciones que debe proporcionar (art. 8 RD 171/2004).
  - ✓ Como empresa principal; deber de vigilancia del empresario principal (art. 10 RD 171/2004).

4. MEDIOS DE COORDINACIÓN QUE LAS EMPRESAS PUEDEN ADOPTAR (ART. 11 RD 171/2004) (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 Delegados/as de Prevención (si no hubiera 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 las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Principales características de la información e instrucciones que se intercambian las empresas

- Tienen que ser suficientes y adecuadas.
- Se tienen que transmitir antes del inicio de las actividades.
- Se tienen que facilitar por escrito cuando correspondan a riesgos graves o muy graves.
- Tienen que estar permanente actualizadas. En concreto se tiene que comunicar de forma inmediata:
  - Cualquier variación relevante de la actividad que se está realizando.
  - Si se producen situaciones de emergencia.
  - Los accidentes de trabajo que se producen a consecuencia de la concurrencia de actividades.
- Se tienen que tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos de cada una de las empresas.
- Tienen que ser comunicadas por los empresarios concurrentes a sus trabajadores/as.

DESCRIPCIÓN DE ALGUNOS MEDIOS DE COORDINACIÓN

- Intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los CSS de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que no tengan estos CSS con los delegados/as de prevención. Este es uno de los instrumentos de intervención sindical que tenemos en las empresas principales sobre las contratistas.
- Impartición de instrucciones.
- Establecimiento conjunto de medidas específicas, procedimientos o protocolos de actuación de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar los trabajadores/as de las empresas concurrentes.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

5. MEDIO DE COORDINACIÓN PREFERENTE: DESIGNAR UNA O VARIAS PERSONAS POR LA COORDINACIÓN EN CASO DE QUE CONCURRAN DOS O MÁS DE LAS SIGUIENTES CONDICIONES (ART. 13 RD 171/2004):

a) En el centro de trabajo se realicen actividades peligrosas o con riesgos especiales.

b) Exista una especial dificultad para el control de las interacciones entre actividades.

c) Exista dificultad para evitar desarrollar simultáneamente actividades incompatibles entre sí.

d) Exista complejidad por la coordinación (nº de empresas y trabajadores/as concurrentes, tipo de actividades o características del centro de trabajo).

6. FUNCIONES DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN (ART. 14.1 RD 171/2004):

a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos.

b) Servir de canal para transmitir las informaciones que deben de intercambiar las empresas concurrentes.

c) Cualquier otro que el empresario TITULAR del centro de trabajo los encomiende.

7. FACULTADES Y DEBERES DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN (ART. 14.2 RD 171/2004):

a) Conocer la información y documentación.

b) Acceder en 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 preventivas.

e) Estar presentes en el centro de trabajo mientras cumplen con sus funciones.

f) Formación, como mínimo, de nivel intermedio.

ACTUACIÓN SINDICAL. ELABORA UN PLAN DE TRABAJO

→ **DETERMINA EN QUE SITUACIÓN DE CONCURRENCIA SE ENCUENTRA TU EMPRESA...**

- ✓ **Empresas concurrentes sin relación contractual.**
- ✓ **Empresa titular del centro de trabajo sin trabajadores/as pero donde desarrollan su actividad otras empresas.**
- ✓ **Empresa titular del centro de trabajo con trabajadores/as donde trabajan otras empresas**
- ✓ **Empresa principal que subcontrata obra o servicio que no es de su propia actividad con otras empresas que trabajan en el centro de trabajo de la empresa principal.**
- ✓ **Empresa principal que subcontrata obra o servicio de su propia actividad con otras empresas que trabajan en el centro de trabajo.**

→ **DETERMINA LAS OBLIGACIONES QUE SE DESPRENDEN DE LA RELACIÓN DE CONCURRENCIA.**
En función de los artículos de la ley, podrás conocer cuáles son las obligaciones de la empresa en materia de coordinación, según el tipo de concurrencia.

→ **CONOCE LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN QUE EL EMPRESARIO TITULAR DEBE DE DESIGNAR EN SU CASO.**

8. LA PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS

a) Delegados/as de Prevención (art. 15 RD 171/2004)

- Mismos derechos, facultades y competencias que la LPRL 31/1995 les otorga con relación a sus representados.
- Delegados/as de Prevención de las empresas titulares tienen las mismas facultades reconocidas (siempre y cuando las personas trabajadoras de la titular presten los servicios en el centro de trabajo).
- Delegados/as de Prevención de la empresa titular están facultados respecto a sus trabajadores/as, de forma específica, y respecto a los trabajadores/as de las empresas concurrentes.

Derechos de los delegados/as de prevención en todas las empresas concurrentes	• A ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios. Contenido especificado en el art. 42, apartados 4 y 5 ET. • A recibir toda la información e instrucciones escritas que se intercambien los empresarios concurrentes o que procedan del empresario titular. •A que se les comunique toda la información sobre los riesgos de la concurrencia y sobre los medios de coordinación adoptados. •A que se les comunique la información e instrucciones procedentes de la empresa titular.	*Art. 15.1 RD 171/2004* *Art. 36.2.b) LPRL Disposición adicional 3a RD 171/2004* *Art. 18.1 LPRL. Arts. 4.5 y 12.3 RD 171/2004* *Art. 18.1 LPRL. Art. 9.3 RD 17172004*
Derechos de los delegados/as de prevención de la empresa titular concurrente y de la principal	• Consulta sobre la organización del trabajo cuando repercuta sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras que representan. • Podrán ejercer las siguientes facultades: ✓Acompañar a los inspectores de trabajo en sus visitas para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales. ✓Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados/as de prevención, o bien, a los trabajadores/as del resto de empresas concurrentes. ✓Realizar propuestas al empresario y al CSS sobre las medidas de coordinación. ✓Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.	*Art. 15, apartados 2 y 3 RD 171/2004*

ACTUACIÓN SINDICAL. ELABORA UN PLAN DE TRABAJO

→ **CONCRETANDO LA INFORMACIÓN QUE PUEDEN PEDIR LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN...**

- ✓ **Procedimiento establecido en la empresa para la CAE con subcontratos (o empresas cliente).**
- ✓ **Copia íntegra de la documentación que pertenece a la CAE realizada con subcontratos o empresas cliente.**
- ✓ **Identificación de la persona responsable de la contrata.**
- ✓ **Modelo de gestión preventiva implantado a la empresa.**
- ✓ **Información sobre los riesgos y medidas preventivas generales y específicas de los trabajos a realizar.**
- ✓ **Descripción de los trabajos a realizar.**
- ✓ **Duración estimada de los trabajos.**
- ✓ **Listado de trabajadores/as que desarrollarán los trabajos, en qué días, horarios, y en qué ámbitos de la empresa los harán.**
- ✓ **Listado de trabajadores y trabajadoras que tenemos desplazados y desplazadas en centros de trabajo de empresas clientes, con las ubicaciones concretas.**
- ✓ **Listado de equipos, máquinas y herramientas que utilizarán para la realización del trabajo.**
- ✓ **Listado y fichas de datos de seguridad de las sustancias y productos químicos que utilizarán. Certificado conforme se ofrece al personal de la contrata el reconocimiento médico periódico de vigilancia de la salud.**
- ✓ **Acreditación de la formación recibida por el personal de la contrata en materia de prevención de riesgos laborales.**
- ✓ **Control de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores/as.**
- ✓ **Otros documentos que pueden afectar a la prevención de riesgos laborales que el trabajador/a tendrá que utilizar en el desarrollo del trabajo (instrucciones de trabajo, procedimientos, etc.)**

b) Comité de Seguridad y Salud (art. 16 RD 171/2004)

- Se pueden acordar reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada.
- Se podrán hacer reuniones de los CSS de las empresas concurrentes, sobre todo en aquellas situaciones de consulta sobre la eficacia de los medios de coordinación o su actualización.
- Estas opciones se tendrán que concretar mediante la negociación.

c) Derechos de los Delegados/as de Prevención

- Información: Los Delegados/as de Prevención tendrán que ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio u otros temas.
- Consulta: Sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de otras empresas.
- Consulta: Sobre los recursos preventivos que la empresa propone.
- Reunión o coordinación entre los Delegados/as de Prevención de la empresa titular y las empresas concurrentes.
- Vigilar y exigir: Cumplimiento de la normativa de PRL.

- Paralización de la actividad: ante un riesgo grave e inminente, la RLT puede paralizar la actividad productiva que supone aquel riesgo, para lo cual, hay que reunir el Comité de Empresa o, en caso de que no sea posible, se tendrá que tomar la decisión por la mayoría de delegados y delegadas de prevención. Consulta siempre con tu federación o territorio de CCOO.

d) Deberes de la empresa

- Información: Cada empresa tendrá que informar a sus trabajadores/as de los medios de coordinación establecidos.
- Consulta: A los Delegados/as de Prevención sobre la organización del trabajo si esta afecta la salud de los trabajadores/as.

9. NEGOCIACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Los principales elementos que se tienen que tener en cuenta en la negociación entre la RLT y la Dirección de la Empresa, sea esta negociación colectiva, o bien en el seno de la misma empresa (entre Comité y Dirección, entre Sección Sindical y Dirección, al CSS, o entre Delegados/as de Prevención e interlocutores de la Dirección (en caso de que no haya CSS por no tener más de 50 trabajadores/as), son, entre otros:

a) Acordar los medios de coordinación.

Hace falta que propongamos y presionemos para realizar reuniones conjuntas entre los diferentes CSS y/o delegados de prevención y empresarios. También, estar presentes en las reuniones que puedan hacer los servicios de prevención de las diferentes empresas.

b) Qué información y cuando se tiene que dar a los trabajadores/as y a los delegados/as de prevención sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios, así como sobre la coordinación de actividades empresariales. Se recomienda pactar una periodicidad para facilitar esta información documental.

c) Las medidas de prevención y protección adoptadas.

d) Concreción de los derechos, competencias y facultades de los Representantes Legales de los Trabajadores/se, sobre todo de los delegados y delegadas de prevención.

e) Qué cooperación y coordinación se dará entre las diferentes empresas, concretando si se harán reuniones conjuntas de los CSS, quién será la persona responsable de coordinar las actuaciones indicando sus competencias y funciones, etc.

Todas estas actuaciones tienen que servir para intentar acordar con la Dirección de la Empresa el procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

10. COORDINACIÓN SINDICAL

Es muy importante, mediante los responsables de salud laboral de nuestra federación o territorio, realizar una efectiva coordinación sindical entre los delegados/as prevención y/o Secciones Sindicales de CCOO de las diferentes empresas concurrentes, de cara a planificar una intervención sindical conjunta, puesto que de esta forma se podrá hacer de una forma global y con más capacidad de interlocución sindical.

11. REFERENCIA ESPECÍFICA A LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción, donde hay de forma muy frecuente subcontratación de actividades y concurrencia de empresas, tiene desde 1997 una normativa específica que aborda la coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción, concretamente es el RD 1627/1997, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en dichas actividades.

Se plantea pues una duda muy frecuente, consistente en si en las obras de construcción sólo es de aplicación el RD 1627/1997, o bien también es de aplicación el RD 171/2004. Para resolver esta duda podemos decir que se produce una concurrencia de normas jurídicas. Así, el mismo RD 171/2004 regula:

a) El RD 171/2004 se aplica también a las obras de construcción.

b) La información que tiene que dar el empresario titular del centro de trabajo (art. 7 RD 171/2004) se entiende completa mediante la realización del estudio de seguridad y salud o del estudio básico a que está obligado el promotor, según el RD 1627/1997.

c) Las instrucciones reguladas en el artículo 8 del RD 171/2004 se entienden completas por el promotor mediante las instrucciones impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, según el RD 1627/1997.

d) El deber de vigilancia del empresario principal corresponde al contratista.

e) Los medios de coordinación son los establecidos al RD 1627/1997 y en la Disposición Adicional 14ª LPRL, así como todos los que puedan establecer las empresas concurrentes.

En resumen, en relación con la coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción, es de aplicación el RD 1627/1997 y, en aquellos elementos de la coordinación no contemplados por este RD, es de aplicación el RD 171/2004.

2. MEDIDAS DE EMERGENCIA

De que estamos hablando...

El artículo 20 de la LPRL regula la obligación de los empresarios de adoptar medidas de emergencia, siendo éstas las necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contraincendios y evacuación de personas trabajadoras. Estas medidas de emergencia tienen un ámbito de aplicación personal exclusivamente para los trabajadores/as de la empresa, mediante el Plan de Emergencia.

Es en este punto donde se encuentran dudas frecuentes sobre si sólo se tiene que aplicar un plan de emergencia o si se tiene que aplicar un plan de autoprotección.

1. PLAN DE EMERGENCIAS (PE) NORMATIVA LABORAL

En aplicación del artículo 20 de la LPRL todas las empresas con trabajadores/as por cuenta ajena tienen la obligación de tener las medidas de emergencia necesarias. Tienen que incluir necesariamente las personas que integrarán los equipos de emergencia, y éstos tendrán que ser elegidos previa consulta y participación de los representantes legales de las personas trabajadoras en el centro de trabajo (art. 33.1.c LPRL).

El plan de emergencias tiene que establecer unos criterios básicos de actuación de la plantilla, para una rápida y ordenada actuación en caso de emergencia y en función de la misma. Tiene que responder a las siguientes preguntas:

¿Qué se hará?

¿Cuándo se hará?

¿Cómo y dónde se hará?

¿Quién lo hará?

Necesariamente un PE tiene que:

- Analizar los riesgos y las posibles consecuencias que se pueden producir.
- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contraincendios y evacuación.
- Designar los trabajadores/as que pondrán en práctica estas medidas.
- Formar a las personas trabajadoras designadas para poner en práctica las medidas que el empresario haya adoptado.
- Facilitar el material y medios adecuados.
- Protocolizar y concretar la comunicación y coordinación necesaria con servicios externos, como por ejemplo bomberos, protección civil, atención sanitaria, etc.
- Evaluar y verificar periódicamente y de forma regular la eficacia del PE (normalmente mediante simulacros).

La normativa reguladora del PE no regula de forma específica cuál tiene que ser el contenido del plan de emergencia.

QUÉ FIGURAS COMPONEN EL EQUIPO DE EMERGENCIA...	
JEFE DE EMERGENCIA (JE)	• Es la máxima autoridad durante la emergencia. • Actuará desde el Centro de Control (y no desde la emergencia). • Controla la actuación de los diferentes equipos, y si es necesario, pedirá la ayuda externa necesaria.
JEFE DE INTERVENCIÓN (JI)	• Estará en su punto de emergencia dirigiendo todas las operaciones. • Informará y ejecutará todas las órdenes que le dé el JE.
EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN (EPI)	• Combatirá los conatos de incendio con extintores portátiles en su zona de actuación. • Apoyará a los ESI cuando lo sea requerido. • Actuarán siempre en parejas. • Podrán solicitar ayuda a otros EPI'S, pero siempre de plantas inferiores. • Su número depende de cada empresa, orientativamente ha de haber mínimo uno por cada extintor.
EQUIPO DE SEGUNDA INTERVENCIÓN (ESI)	• Dependiendo de la gravedad de la emergencia, actuará cuando no pueda ser controlada por la EPI. • Dará su apoyo a la ayuda exterior cuando sea necesario.
EQUIPO DE ALARMA Y EVACUACIÓN (EAE)	• Realizan acciones para asegurar una evacuación total y ordenada de su sector o zona. • Comprueban que las vías de evacuación estén expeditas. • Hacen la conducción y barrido de las personas hacia las vías de evacuación. • En las puertas de evacuación controlan la velocidad de la evacuación impidiendo las aglomeraciones. • En el acceso a las escaleras controlan el flujo de las personas. • Impiden la utilización de los ascensores en caso de incendio. En salidas al exterior, impiden las aglomeraciones de personas evacuadas cerca de las puertas.
EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS (EPA)	• Prestarán los primeros auxilios a las personas lesionadas por la emergencia con el objetivo de que no empeoren y puedan ser evacuadas y trasladadas a un centro sanitario.

Todo el personal de emergencia tiene que tener la formación necesaria, tanto de evacuación, primeros auxilios (ésta solo será prestada por personal sanitario), como de prevención y extinción de incendios, con prácticas con fuego real o uso de bocas de incendio equipadas (será impartida por personal acreditado, por ejemplo bomberos).

2. PLANES DE AUTOPROTECCIÓN (PAU). *NORMATIVA DE INTERIOR*

Se encuentran regulados por el RD 393/2007, que aprueba la Norma Básica de Autoprotección, así como por la Ley 4/1997 de Protección Civil de Cataluña, así como por el Decreto 30/2015, de 3 de marzo, donde se recoge el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección y se fija el contenido de estas medidas.

Se aplica a aquellas actividades empresariales y tipos de centros que tienen que afrontar situaciones de riesgo y emergencia al ámbito de la protección civil, según el regulado en la normativa del párrafo anterior.

Recoge las acciones y medidas para prevenir y controlar los riesgos sobre las personas (todas, tanto trabajadoras, como usuarias, etc.) y los bienes y el medio ambiente, para dar una adecuada respuesta a cualquier tipo de emergencia. En estos casos, se tiene que garantizar la integración de todas las actuaciones con el sistema público de protección civil, ante situaciones de grave riesgo colectivo, catástrofes y calamidades públicas.

La normativa de aplicación regula exhaustivamente el contenido del PAU.

Por lo tanto el PAU se aplica cuando la emergencia puede afectar no sólo a trabajadores y trabajadoras sino también a otras personas, a bienes o al entorno.

CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE AUTOPROTECCIÓN	
Evaluación del Riesgo	• Descripción del Centro. • Tipo de emergencia y evaluación de ésta. • Evaluación del nivel de riesgo.
Medios de protección. Relación y evaluación	• Condiciones de protección contraincendios: - Compartimentación. - Ocupación máxima. - Evacuación. - Requisitos constructivos. - Instalaciones de protección. • Medios humanos (equipos de emergencia). • Protección contra otras emergencias. • Planos. • Plan de emergencia. • Tipo de emergencia. • Personal designado. • Actuación.
Implantación	• Medidas que se deben adoptar. • Formación necesaria. • Documentación informativa. • Simulacros. • Investigación de siniestros. • Mantenimiento de los medios de protección. • Registros. • Actualizaciones, revisiones y modificaciones del PAU.

El PAU se tiene que registrar en la Comunidad Autónoma, en este caso Cataluña, mediante la plataforma Hermes.

3. QUIÉN PUEDE HACER UN PE O UN PAU?

El plan de emergencia tiene que ser elaborado por uno o varios técnicos de prevención competentes de la modalidad organizativa que haya elegido la empresa (SPA, SPM, SPP, Trabajador/a Designado, etc.), y se regula mediante normativa laboral.

El plan de autoprotección tiene que ser elaborado por un técnico competente acreditado conforme a la Orden IRP/516/2010, de 8 de noviembre, que establece el procedimiento para la acreditación del personal técnico competente para la elaboración de los PAU en el ámbito de Protección Civil. Se regula, por lo tanto, mediante normativa de Interior.

Es habitual que haya entidades que cuenten con técnicos que tengan la doble condición; técnico de prevención (PE) y técnico competente habilitado por la Generalitat (PAU), en caso contrario cada técnico solo podrá hacer el Plan que corresponda con su titulación.

4. QUÉ DIFERENCIAS HAY ENTRE PE Y PAU?

a) Regulación legal diferente. Art. 20 LPRL (PE), RD 393/2007, Ley 4/1997 Protección Civil de Cataluña, y Decreto 30/2015, así como Orden IRP/516/2010 (PAU).

b) Contenido de cada Plan. PE no tiene una regulación específica de su contenido, PAU tiene una regulación específica de su contenido muy estricta.

c) Cuando es obligatorio tener un PE o un PAU:

PAU	PE
Obligatorio en los casos regulados en RD 393/07 Norma Básica de Autoprotección (NBA), Ley 4/1997 y Decreto 30/2015.	Art. 20 LPRL. En todas las empresas con trabajadores/as por cuenta ajena.
Consta de una serie de capítulos, siendo uno de ellos el plan de emergencia.	Se trata de un capítulo del Plan de Autoprotección, cuando hay obligación de que exista.
Tiene que ser presentado y registrado ante la Administración catalana, mediante el programa Hermes.	Forma parte de la documentación preventiva de la empresa y tiene que estar a disposición de la Autoridad Laboral.
Se tiene que revisar como máximo cada 3 años.	Se tiene que poner a prueba de manera periódica y revisar cuando se identifiquen situaciones de emergencia, y/o haya cambios físicos, técnicos y del personal del centro.

5.¿ SE PUEDE HACER UN ÚNICO DOCUMENTO DE PE Y PAU?

Se puede hacer un documento único fusionando los dos planes, puesto que el contenido del PAU, tal como regula el anexo II del Decreto 3072015, recoge un capítulo de Plan de Emergencias que contempla todos los aspectos regulados en el artículo 20 de la LPRL.

Si el técnico que hace el documento tiene la doble condición de técnico en prevención y técnico acreditado para realizar el PAU, y forma parte de la modalidad organizativa en prevención de la empresa, lo puede hacer perfectamente, pero sin detrimento de su dedicación exclusiva (sobre todo en los SPP o SPM).

Si el técnico que hace el documento tiene la doble condición de técnico en prevención y técnico acreditado para realizar el PAU, pero NO forma parte de la modalidad organizativa en prevención de la empresa, será necesario que este PAU sea revisado, validado y asumido por la modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales de la empresa, a efectos de verificar que cumple con los requisitos del artículo 20 LPRL.

6. ¿CUÁNDO ES OBLIGATORIO HACER SIMULACROS?

El simulacro es una actividad necesaria para poder comprobar la eficacia y la fiabilidad del PE o del PAU. Con relación al PE no se establece ningún plazo para hacer los simulacros, a pesar de todo si está regulada la comprobación periódica de la eficacia del plan, y la mejor forma es mediante el simulacro. Al contrario, con relación al PAU, la normativa de aplicación si prevé la obligatoriedad y periodicidad para hacer los simulacros. Ésta será diferente en función de los diferentes supuestos de actividades y empresas reguladas por la norma. En todo caso es recomendable que sean, al menos, anuales.

Por otra parte, en centros pequeños y sin que tengan riesgos relevantes no es obligatorio realizar los simulacros.

7. INTERVENCIÓN SINDICAL

ACTUACIÓN SINDICAL. ELABORA UN PLAN DE TRABAJO

→ **DETERMINA SI TU EMPRESA TIENE OBLIGACIÓN DE TENER UN PAU O SOLO UN PE.**

→ **ANTES DE HACER EL PAU O EL PE, LA EMPRESA TIENE QUE HACER LA PRECEPTIVA CONSULTA PREVIA CON LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. Art. 33 LPRL:**

- ✓ **Sobre la propuesta de metodología para hacer el PE o el PAU.**
- ✓ **Sobre la titulación y acreditación del técnico que hará el PE o el PAU.**
- ✓ **Sobre cada uno de los puntos de la presente hoja informativa con relación al PE o el PAU.**
- ✓ **Proponer la creación de un grupo de trabajo, en empresas medianas o grandes, por la realización del PE o el PAU, que intervenga en todo el proceso, y que sea paritario (RLT y Dirección), con la participación del técnico que realizará el PAU.**
- ✓ **Comprobar, en el caso del PAU que el mismo ha sido registrado ante la Generalitat de Cataluña (mediante el programa Hermes). Solicitar a la Dirección de la Empresa copia íntegra de la acreditación de este registro.**

→ **ES MUY IMPORTANTE QUE LA DESIGNACIÓN DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA SEA NEGOCIADA, PREVIAMENTE A SU NOMBRAMIENTO, CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, TENIENDO EN CUENTA QUE:**

- ✓ **En general, el pertenecer a los equipos de emergencia es voluntario para la persona trabajadora, excepto en los casos en que por la misma profesión, por ejemplo, técnico de prevención, recursos preventivos, miembros de la Dirección, etc., o bien esté estipulado al contrato de trabajo o negociación colectiva, pueda ser exigible.**
- ✓ **Todos los miembros de los equipos de emergencia tienen que tener la formación necesaria para las tareas que tienen que desarrollar en los diferentes equipos, la cual se tiene que hacer en tiempo de trabajo, y disponer del tiempo de trabajo necesario para poder desarrollar estas tareas.**
- ✓ **Es importante tener en cuenta las responsabilidades legales que pueden tener los miembros de los equipos de emergencia.**
- ✓ **Los equipos de emergencia tendrán que cubrir los diferentes turnos, es decir, tienen que estar presentes siempre que haya personas trabajadoras en el centro de trabajo.**

→ **SI EL PE O EL PAU YA ESTÁN HECHOS, SOLICITAR COPIA ÍNTEGRA DEL MISMO, Y COMPROBAR QUE ESTÉ FIRMADO POR EL TÉCNICO O TÉCNICOS QUE LO HAN HECHO Y TAMBIÉN, EN CONCEPTO DE VISTO Y APROBADO Y DE ACEPTACIÓN, POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.**

→ **ASEGURAR QUE SE HACE UNA CORRECTA DIFUSIÓN DEL PE O EL PAU ENTRE TODA LA PLANTILLA, Y QUE LAS INSTRUCCIONES QUE TENGA CADA TRABAJADOR/A SEAN CLARAS Y PRECISAS.**

→ **SE RECOMIENDA QUE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS SEAN PERIÓDICAS.**

→ **COMPROBAR QUE TODOS LOS MEDIOS DE LUCHA CONTRAINCENDIOS ESTÁN CUMPLIDOS, Y CON LAS REVISIONES PERIÓDICAS OBLIGATORIAS HECHAS. Esto se puede comprobar en las etiquetas de los extintores, BIE'S, etc.**

→ COMPROBAR QUE TODAS LAS SALIDAS De EVACUACIÓN ESTÁN SIEMPRE EXPEDITAS Y LIBRO DE OBSTÁCULOS.

→ EN EL SUPUESTO DE CONCURRENCIA DE EMPRESAS, COMPROBAR QUE EL CAE INCLUYE LA COORDINACIÓN DE LAS MISMAS AL PE O AL PAU.

→ PROPONER, A LAS EMPRESAS DONDE SEA OBLIGATORIO HACER EL PAU, Y EN EL RESTO DE EMPRESAS MEDIANAS O GRANDES, QUE NO TIENEN ESTA OBLIGACIÓN, HACER UN SIMULACRO ANUAL, excepto en los casos de empresas donde la normativa específica obligue a que se hagan en plazos inferiores a un año.

→ ANTE CUALQUIER DUDA SOBRE LA IDONEIDAD DE UN PE, UN PAU, O MEDIDAS DE EMERGENCIA CONCRETAS, PODEMOS HACER UNA CONSULTA A LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMPETENTES. ASESÓRATE EN TU FEDERACIÓN O TERRITORIO.

Para abordar la coordinación de actividades empresariales y/o planes de emergencia o de autoprotección, recomendamos acudir a tu federación o territorio de CCOO de Catalunya para planificar una correcta intervención sindical.

Más información y documentación en https://www.ccoo.cat/aspnet/salut_laboral.aspx

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya