

Concurrencia de empresas

**GUÍA**  
SOBRE

# Guía sobre Coordinación de Actividades Empresariales

Riesgo de hundimiento

Promoto

CENTRO DE TRABAJO

Empresario titular

Empresario principal

Subcon

Coordinación

Medios de

Seguridad





Subcontrata

Autónomo

Concurrencia de empresas

GUÍA  
SOBRE

Guía sobre Coordinación  
de Actividades Empresariales

Riesgo de hundimiento

Promotor

CENTRO DE TRABAJO

Empresario titular

Empresario principal

Subcon

Coordinación

Medios de

Seguridad



Contrata

Edita: UGT Aragón  
Contenidos: Secretaría de Industria, Innovación,  
Salud Laboral y Medio Ambiente  
Edición 2010  
Deposito legal: Z-

## ÍNDICE

- PRESENTACION
- INTRODUCCIÓN
- DEFINICIONES
- OBJETIVOS DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS QUE CONCURREN EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO
- SUPUESTOS DE CONCURRENCIA
- MEDIOS DE COORDINACIÓN
- DESIGNACIÓN DE PERSONAS PARA LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA PREVENTIVA
- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES
- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN
- RECOMENDACIONES PARA UN COORDINACIÓN EFICAZ DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
- EJEMPLOS PRÁCTICOS DE COORDINACIÓN
- NORMATIVA



## PRESENTACIÓN

Esta publicación se incluye en la colección que desde la Secretaría de Industria, Innovación, Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Aragón iniciamos en el año 2008 con el objetivo de potenciar y ampliar todos aquellos elementos que contribuyan positivamente a un desarrollo efectivo de la información sobre riesgos laborales en el contexto de una participación de los trabajadores. La Unión General de Trabajadores de Aragón ha apostado decididamente por ello y sigue apostando por una real y eficaz puesta en práctica de esta filosofía. En este sentido, este documento debe entenderse como un eslabón más de esta cadena.

Para su elaboración, los documentos esenciales de referencia han sido el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (ampliado por la Ley 54/2003) y el Real Decreto 171/2004 que tratan de coordinar la responsabilidades en materia preventiva de las diferentes empresas implicadas, junto con las distintas Notas Técnicas de Prevención que versan sobre el tema elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se ha pretendido que su alcance sea general (trabajadores, delegados de prevención, delegados de personal, miembros de comités de empresa,...) y accesible, al objeto de facilitar su difusión.

Éste es, en suma, el espíritu de este trabajo, que esperamos tenga tanta acogida como nuestras anteriores publicaciones desarrolladas hasta la fecha por esta Secretaría.

Fdo. José Manuel Solanas Pontaque  
Secretario Industria, Innovación, Salud Laboral y  
Medio Ambiente UGT Aragón





# INTRODUCCIÓN

Desde la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) era el artículo 24 el encargado de regular en solitario la reglas de juego en materia de coordinación de actividad preventiva a excepción, eso sí, de las obras de construcción móviles o temporales reguladas por el Real Decreto 1627/1997. Será a partir del 30 de enero de 2004, con la publicación del Real Decreto 171/2004, cuando se desarrollará el, hasta entonces, único artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación preventiva.

En el Real Decreto 171/2004, son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que conforme, al citado artículo 24 de la LPRL, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por parte de las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

Por un lado, la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido, este Real Decreto supone un nuevo paso para combatir la siniestralidad laboral y, por tanto, su aprobación pretende para reforzar la seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Por otro lado, la flexibilidad en la aplicación por parte de las empresas, referida a que el desarrollo y precisión de lo establecido en el artículo 24 de la LPRL, se lleva a cabo mediante la oferta de un abanico de posibilidades que permite en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades en materia de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, esa elección exige una real implicación en la coordinación de actividades empresariales por parte de todos los sujetos involucrados.

En definitiva, el marco legal sobre coordinación de actividades empresariales constituye un derecho para garantizar una protección eficaz en materia de se-

## GUÍA SOBRE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

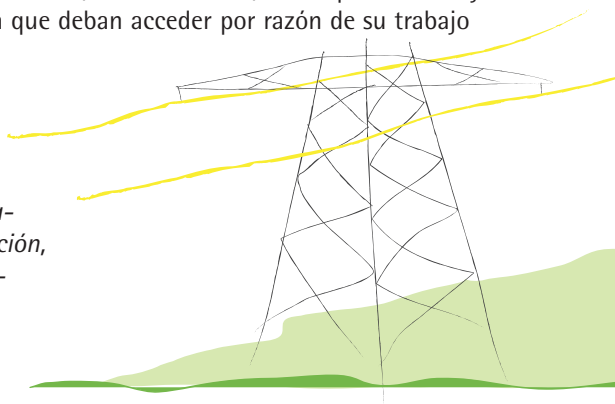
guridad y salud a todos los trabajadores en el centro de trabajo, y da un nuevo paso para combatir la siniestralidad laboral.

## DEFINICIONES

El Real Decreto 171/2004 establece las definiciones de los conceptos de centro de trabajo, empresario titular y principal. Con ello pretende clarificar a quién afecta la norma desde una visión generalista:

➤ **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 (artículo 2.a.).

*Ejemplo: empresa de colocación de postes eléctricos. Si la actividad de la empresa es ésta, el lugar donde se desarrollen esas tareas de colocación, aunque sea en un lugar deshabitado, o en mitad de una finca, constituirá un "centro de trabajo".*



➤ **Empresario titular del centro de trabajo:** la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y de gestionar el centro de trabajo (artículo 2.b.).

La empresa titular presta actividad en el centro en el que operan sus contratistas y subcontratistas y las actividades que ha contratado con éstos corresponden a su propia actividad.

➤ **Empresario principal:** el empresario que, siendo titular del centro de trabajo, contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios de la propia actividad en dicho centro (artículo 2.c.).

La diferencia entre el EMPRESARIO PRINCIPAL y un EMPRESARIO TITULAR radica básicamente en si la actividad contratada por éste es una actividad que es propia.

Es decir, un empresario actúa como EMPRESARIO TITULAR cuando contrata una actividad distinta a la que se realiza en el centro de trabajo. Y pasará a ejercer el papel de EMPRESARIO PRINCIPAL cuando la actividad contratada se realice en el centro de trabajo.

## GUÍA SOBRE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

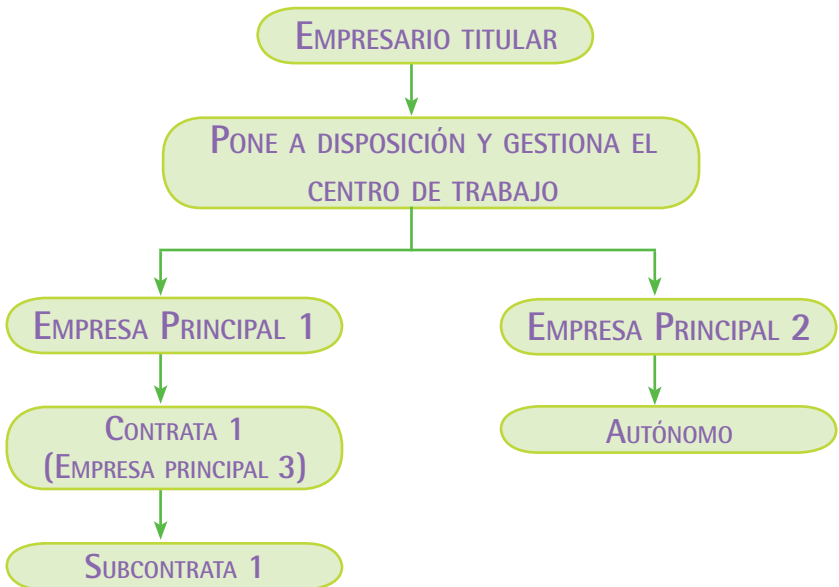
➤ **Contratación y subcontratación:** es la externalización, o contratación externa, de determinadas obras o servicios mediante la firma de contratos de naturaleza civil o mercantil.

➤ **Concurrencia de empresas:** se produce cuando en un mismo centro de trabajo y habiendo un titular del mismo, éste contrata los trabajos y pone a disposición espacios de trabajo compartidos. Estos espacios podrán ser edificados o no, limitados por barreras físicas entre ellos o no.

Cabe recalcar que la definición de centro de trabajo en este Real Decreto supone un cambio respecto a la normativa laboral, es más amplia de la que especifican tanto el Estatuto de los trabajadores como la propia LPRL.

Este Reglamento pretende incluir cualquier situación en la que trabajen juntos trabajadores de distintas empresas, no sólo los centros de trabajo registrados como tal.

➤ **Cuadro resumen:** ejemplo de las posibles relaciones entre empresas y trabajadores/as autónomos/as que realizan su trabajo en un centro de trabajo.



*Nota: La contrata 1 actúa a su vez como empresa principal respecto de la subcontrata 1*

## OBJETIVOS DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Una vez que hemos visto que se entiende por cada una de las definiciones que dispone la norma, ésta fija los objetivos de la coordinación empresarial en su artículo 3:

- Aplicación de forma coherente y responsable de los **principios de la acción preventiva** por las empresas concurrentes.
- Aplicación correcta de los métodos de trabajo.
- Control de interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, especialmente cuando puedan generar **riesgos graves y muy graves**, o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.
- 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.

Se establece como uno de los objetivos fundamentales, el cumplimiento de las obligaciones empresariales contenidas en el **artículo 15 de la LPRL**. Esta redundancia pretende aclarar que las obligaciones empresariales en materia preventiva, no son sólo atribuibles a las empresas y a sus centros de trabajo tal y como entiende la Ley de prevención de riesgos laborales, sino que amplía los principios de la acción preventiva allí donde pueda haber trabajadores.

Otro objetivo es la aplicación de procedimientos de trabajo seguros tanto para las empresas contratistas como concurrentes.

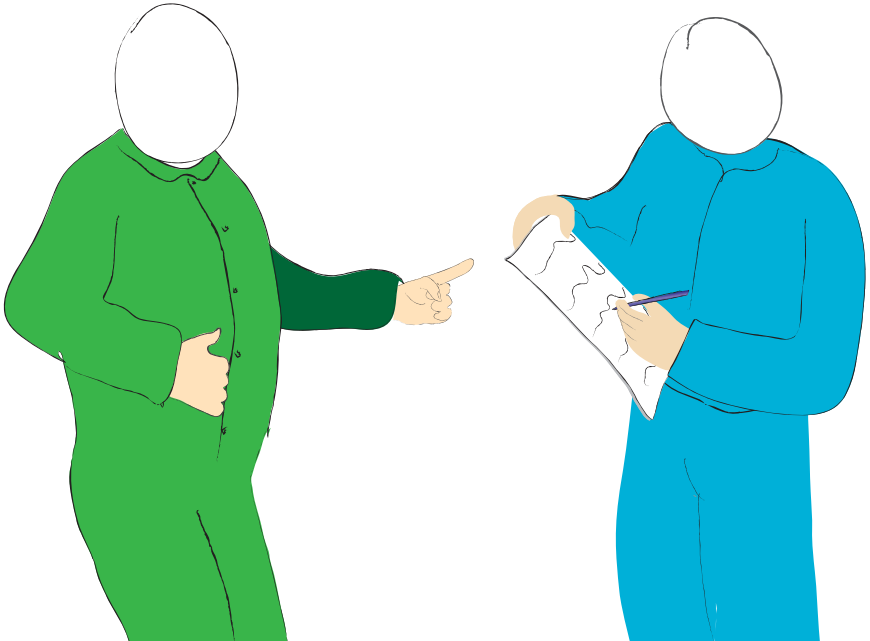
Establece también la obligación de coordinar las distintas tareas desarrolladas por las empresas, especialmente a la hora de realizar actividades con riesgos graves. Las empresas están obligadas a comunicar la actividad a las demás empresas para evitar que se realicen varias actividades peligrosas a la vez y que la actividad de una pueda suponer aumentar el riesgo de la otra y viceversa.

El último objetivo, se refiere a la obligación de dar a las empresas concurrentes la evaluación de riesgos, de modo que tomen medidas de prevención adecuadas a dichos riesgos y que se formen e informen a los trabajadores sobre los riesgos a los que se exponen.

## OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS QUE CONCURREN EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO

Todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos, tienen el "deber de cooperación" de la forma que se establece a continuación:

- Tienen que informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo, que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquéllos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.
- La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las acti-



vidades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

La información deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva. Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

- Tienen que comunicar de inmediato toda situación de emergencia, susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.
- Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades en el mismo centro de trabajo. Esto, por supuesto, no procede en caso de los autónomos sin trabajadores a su cargo.

Para el cumplimiento de todas las obligaciones reseñadas anteriormente, se precisan los medios de coordinación que se detallan en el siguiente apartado.

## SUPUESTOS DE CONCURRENCIA

Existen tres supuestos en los que trabajadores de varias empresas pueden concurrir de forma simultánea en un mismo centro de trabajo, diferenciando distintas obligaciones en función de cada supuesto concreto:

- **SUPUESTO 1:** ¿Qué se debe hacer cuando trabajadores de dos o más empresas coinciden en el mismo centro de trabajo?

En este caso, las empresas deben **COOPERAR** en la aplicación de la normativa, independientemente de que exista o no relación jurídica entre ellas.

Ejemplo: Un centro comercial donde coinciden trabajadores de distintas empresas o comercios del centro (tienda de ropa, bar, supermercado...).

El deber de cooperación se concreta a través de la **INFORMACIÓN RECÍPROCA** que deben intercambiarse los empresarios y que deberá disponerse siempre **PREVIAMENTE AL INICIO DE LA ACTIVIDAD**.

- **SUPUESTO 2:** ¿Qué se debe hacer cuando trabajadores de dos o más empresas coinciden en el mismo centro de trabajo del que **un empresario es TITULAR?**

El EMPRESARIO TITULAR además de las obligaciones precedentes, deberá informar a los restantes empresarios sobre los riesgos existentes del propio centro de trabajo, las medidas preventivas que se han de tomar ante tales riesgos y las medidas de emergencia, así como el deber de impartir las concretas instrucciones para prevenir los riesgos del centro de trabajo a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas que deben de aplicar en situaciones de emergencia, es decir, informando tanto a los empresarios que concurren como a los trabajadores de éstos.

- **SUPUESTO 3:** Cuando un empresario principal **contrate** o **subcontrate** con otros empresarios la realización de obras o servicios, además de cumplir con todos los deberes mencionados anteriormente, deberá vigilar el fiel cumplimiento de la normativa de prevención por parte de estas empresas y exigirles la acreditación por escrito de haber realizado la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, debiendo comprobar que las empresas concurrentes han establecido correctamente los medios de coordinación. Es decir, que no se han limitado sólo a un cumplimiento documental de las obligaciones sino que desarrollan realmente la actividad preventiva.



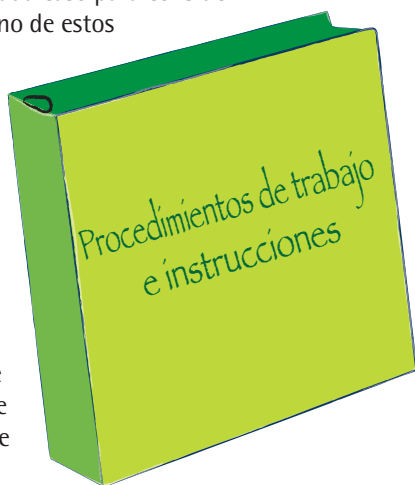
### MEDIOS DE COORDINACIÓN

Para que sea efectiva la coordinación de actividades entre empresas en un mismo centro de trabajo, la normativa establece **una lista no exhaustiva** de medios que deben utilizarse entre las empresas concurrentes:

- El intercambio de información y comunicaciones. Que serán registradas en su caso en el libro de registro de esas comunicaciones.
- La celebración de reuniones periódicas.
- Reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto, de los empresarios, que carezcan de dichos comités, con los Delegados de Prevención.
- Impartición de instrucciones.
- Establecimiento de medidas específicas de prevención de riesgos existentes en el centro de trabajo, procedimientos y protocolos.
- La presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo.
- Designación de una o más personas encargadas de hacer eficaz la coordinación de actividades.

Estos medios son algunos de los que deben establecerse o utilizarse, si bien es necesario hacer un análisis de la situación en cada caso para considerar la necesidad de adoptar algún otro. Cada uno de estos contactos e instrucciones deben quedar registrados, se debe establecer un procedimiento escrito que garantice el cumplimiento de estos. El acuerdo de los medios de coordinación puede realizarse dentro de las reuniones conjuntas en los Comités de Seguridad y Salud o mediante negociación colectiva.

Estos medios mínimos son establecidos por la norma, ya que para hacer efectiva la coordinación está resultando ineficaz el simple deber de cooperar, con lo que se establece que de forma ordinaria se prevea un calendario de



reuniones y unos canales eficaces y periódicos de comunicación, entendiendo estos medios como el comienzo de una estructura de cooperación que debiera establecerse desde el inicio mismo de la subcontratación. Estos medios son los mínimos que se entienden para poder coordinarse, como la comunicación.

La determinación de los medios de coordinación debe:

- Ser iniciativa del **empresario titular** cuando sus trabajadores realicen actividades dentro del centro de trabajo.
- Acordarse **antes del inicio de la actividad y a partir de la valoración de las informaciones** facilitadas por los empresarios concurrentes.
- Establecer aquellos que sean **necesarios, adecuados y pertinentes** para el cumplimiento de los objetivos.
- **Actualizarse** cuando se detecte que no son los adecuados.
- **Registrarse** por escrito, para crear un procedimiento normalizado.

Cuando impliquen la presencia de recursos preventivos o designación de personas encargadas de la coordinación de las actividades, se facilitará a los empresarios información sobre las mismas.

Cada uno de los empresarios debe informar a sus trabajadores/as de los medios de coordinación establecidos, así como de la designación de las personas encargadas para llevarlos a cabo.

Para que los medios sean actualizados según las necesidades debiera establecerse un canal de comunicación constante de los trabajadores con sus representantes en el comité de seguridad y salud, tal como un buzón de sugerencias donde los trabajadores/as indiquen las deficiencias detectadas, ya que son los trabajadores los que conocen los procedimientos de trabajo y sus defectos, buscando además la implicación de los mismos.

## DESIGNACIÓN DE PERSONAS PARA LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA PREVENTIVA

La norma considera la designación de una o varias personas como el medio preferente cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas. Consideramos que es uno de los medios de coordinación de actividades que puede tener una mayor eficacia y debería generalizarse su figura en todos los centros donde haya dos o más empresas trabajando.

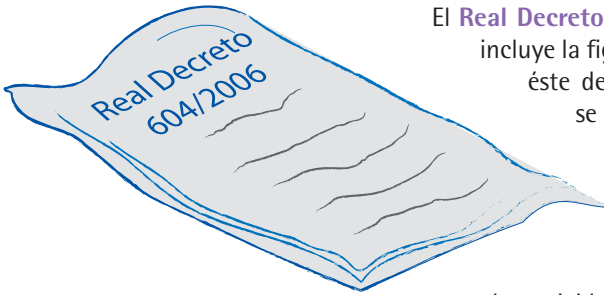
Es necesario que los encargados de estas actividades colaboren directamente con los responsables de la gestión preventiva de cada una de las empresas concurrentes y se les asignen los recursos adecuados y necesarios para cumplir con los objetivos fijados.

La normativa considera la **designación de coordinadores como uno de los medios preferentes**. Deberá realizarse dicha designación sólo cuando se den dos o más de estas condiciones:

- Una o más empresas realicen **actividades o procesos reglamentariamente considerados peligrosos** o con **riesgos especiales** que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as de las demás empresas.
- **Dificultad para controlar las interacciones** entre las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos considerados graves o muy graves.
- 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.
- **Complejidad para la coordinación de las actividades preventivas** como consecuencia del número de empresas y trabajadores/as, tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

## GUÍA SOBRE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El primer punto implica a las empresas que realizan su actividad catalogada como peligrosa según el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención; así como actividades con riesgos especiales.



El **Real Decreto 604/2006**, de 19 de Mayo, incluye la figura del **recurso preventivo**; éste deberá estar presente cuando se detecten determinadas deficiencias o cuando concurren una serie de circunstancias.

En lo que a la coordinación de actividades empresariales respecta, el nuevo **Real Decreto 604/2006** reitera en su artículo 22 bis punto 9 que cuando existan empresas concurrentes que realicen **actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales** deberá designarse recurso preventivo.

Recientemente la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** ha dictado el **Criterio Técnico 83/2010, de 5 de mayo**, sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros de trabajo y lugares de trabajo. Dada la extensión del mismo, podemos resumirlo en lo siguiente:

### SUPUESTOS EN LOS QUE ES OBLIGATORIA LA PRESENCIA

Es la evaluación de riesgos o el plan de seguridad y salud en las obras de construcción los que deben identificar aquellos riesgos que pueden verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, así como los que deben identificar los trabajos o tareas integrantes de un puesto de trabajo ligados a actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que hagan necesaria la presencia de recursos preventivos, conforme a lo previsto en el art. 32 bis nº 1 a) y b) de la LPRL.

La ITSS puede requerir la presencia de un recurso preventivo, además de los casos anteriores, cuando las medidas preventivas adoptadas por el empresario sean inadecuadas o insuficientes para una aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva contemplados en el art. 15 de la LPRL. El requerimiento tendrá carácter temporal, mientras se subsanan las medidas por el empresario y se formalizará conforme a las exigencias del art. 43 de la LPRL.

La designación de un recurso preventivo es una medida complementaria que no sustituye la obligación de adoptar las medidas de protección a que está obligado el empresario en virtud del art. 14 de la LPRL.

Cualquier riesgo de altura superior a dos metros no debe considerarse como "especialmente grave de caída de altura" de modo que motive la presencia de un Recurso preventivo, sino que es necesario que se den otras circunstancias o elementos adicionales.

### EMPRESAS QUE DEBEN DESIGNAR O ASIGNAR

Cuando concurren varias empresas en un centro de trabajo en un sector distinto al de construcción, la obligación recae sobre la empresa o empresas que realicen las actividades que motiven la presencia (Apdo. 9 art. 22 bis RD) en los términos indicados en el CT, pero en el sector de la construcción la obligación únicamente recae sobre el contratista, y si éste lo exige a los subcontratistas el fundamento será contractual pero no legal ni reglamentario.

### SUJETOS A LOS QUE SE PUEDEN ASIGNAR LAS FUNCIONES

El trabajador asignado del Apdo. 4 del 32 bis LPRL es una figura alternativa al recurso preventivo, de modo que con su asignación se cumple con la obligación de designación de un recurso preventivo.

Los recursos preventivos podrán ser encargados igualmente de la coordinación de actividades preventivas, pero sólo en los casos distintos a construcción.

La presencia del recurso preventivo en las obras de construcción no exime al coordinador del cumplimiento de funciones, así como su presencia en la obra cuando sea necesario para el cumplimiento de las mismas.

**Salvo situaciones muy excepcionales, no pueden asignarse las funciones de recurso preventivo a los delegados de prevención.**



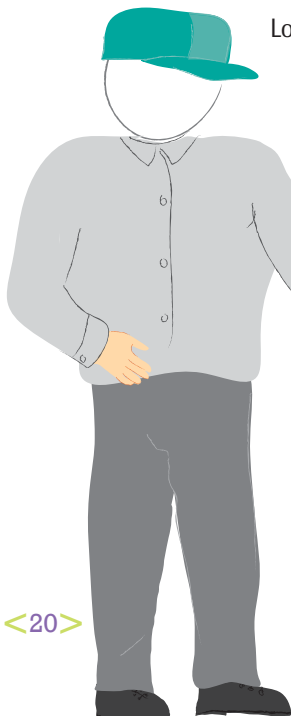
### FUNCIONES, FACULTADES Y GARANTÍAS

Los recursos preventivos vigilarán el cumplimiento de las actividades preventivas sólo en los supuestos referidos en el apartado 1 del art. 32 bis de la LPRL y 22 bis del RD 39/1997 y en los términos indicados en el CT 83/2010, correspondiendo el control preventivo del resto de actividades preventivas de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función (el propio empresario, trabajadores designados o servicios de prevención).

No es adecuado hacer una designación generalizada e indiscriminada para todos o mayoría de trabajadores o generalizada en cuando a todos los procesos, puestos o centros de trabajos de una empresa, pues se desvirtuaría esta figura preventiva. La designación o asignación de funciones debe ser específica y concreta. Además, los trabajadores deben conocer quién es el recurso preventivo para un riesgo concreto, así como el hecho de que deben seguir sus indicaciones.

Entre sus facultades no se incluyen la de paralizar los trabajos en los términos del art. 21.3 y 44 de la LPRL y 14 del RD 1627/97, sin perjuicio (o conveniencia incluso) de que el empresario le pueda otorgar dicha facultad.

### CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS



Los trabajadores a los que se designe como recurso preventivo o se les asigne las funciones correspondientes a los mismos, deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico (art. 35 RD 39/97). Si se tratase del sector de la construcción el número de horas mínimo de formación será de 60. En determinados supuestos (p.ej. Trabajos peligrosos) puede ser necesario que la formación sea de nivel intermedio o superior, o bien, una formación complementaria a la de nivel básico.

Además de la formación necesaria, el trabajador designado o asignado debe tener capacidad suficiente

para desempeñar las funciones, que puede vincularse a contar con conocimientos, cualificación y experiencias necesarios en las actividades, procesos en los que deben desarrollarse las mismas. Estas circunstancias deben especificarse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad de las obras de construcción.

Por otro lado y en relación a qué se entiende por "Riesgos especiales", el nuevo Real Decreto 604/2006 sí describe las actividades con riesgos especiales:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura.
2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración.
4. Trabajos en espacios confinados.
5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

Cabría una interpretación más amplia, ya que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también establece que ese nivel mayor de peligrosidad podría ser decidido por la autoridad laboral, igualmente debiera sugerirse en el Real Decreto un procedimiento similar para que se determine esa especial peligrosidad en función de la siniestralidad en el centro, no de la siniestralidad de cada una de las empresas por separado.

El segundo, tercer y cuarto puntos incluidos en la página 17 de la guía y referidos a la dificultad de controlar las interacciones, actividades incompatibles entre sí y complejidad para la coordinación de las actividades preventivas más que establecer medios preferentes **debieran limitar la cadena de contratación** en sí, ya que se refiere a la limitación de coordinarse según actividades, según el número de empresas o según el número de trabajadores así como cuando se desarrollen actividades incompatibles.

Dada la alta siniestralidad laboral debida a la subcontratación, sería necesario establecer criterios algo más amplios, limitar la subcontratación o al menos obligar al establecimiento de estos medios cuando se diera **una sola de estas condiciones** y así avanzar en la protección legal frente a los riesgos.

La **norma** se ha revelado **insuficiente**, por lo que estos criterios de mínimos en los medios de coordinación y en la designación de personal deben ser sustituidos

por la exigencia de **máximos en materia preventiva**, fundamentalmente en lo que respecta a la subcontratación donde el daño a la salud se traduce en cifras de **siniestralidad** intolerables.

Tras la obligación de designar coordinador, la propia norma prevé la posibilidad de **eludir este nombramiento** ya que establece la posibilidad de sustituir la designación por otros medios de coordinación. Esto supone un **paso atrás** ya que no establece claramente qué medios cabrían para sustituir al coordinador ni las razones concretas.

La designación de la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades correrá a cargo del empresario titular. Las personas que pueden realizar estas funciones pueden ser:

- Trabajadores designados.
- Miembros del Servicio de Prevención Propio (SPP).
- Miembros del Servicio de Prevención Ajeno (SPA).
- Trabajadores, distintos a los designados y de los miembros del SPP o SPA, que reúnan la formación y experiencia necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Cualquier trabajador de la empresa titular que esté capacitado para ello.
- Empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas que reúnan las competencias, conocimientos y cualificación necesarios.

La norma da libertad a la hora de designar al coordinador pero establece la limitación de que esa persona deberá mantener **colaboración** con los empresarios concurrentes.

Esto significa que la actividad del coordinador en el lugar de trabajo debe ser constante, en el caso de elegir a una persona de un SPA o de una empresa distinta dedicada a la coordinación, habrá que vigilar que esa persona **acude al centro y realiza una coordinación eficaz**.

En este sentido la norma permite que en el caso de que existan recursos preventivos que deban estar presentes en el centro de trabajo puedan encargarse de la coordinación, por lo que se refuerza el criterio de **presencia en el centro**.



Las personas encargadas de la gestión de la coordinación de las actividades preventivas de las empresas de un mismo centro de trabajo deben estar facultadas para realizar sus funciones. La normativa establece que:

### FUNCIONES

1. Favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación de las actividades preventivas.
2. Ser cauce para el intercambio de informaciones entre empresas concurrentes.
3. Otras encomendadas por el empresario titular.

### FACULTADES

1. Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes, así como la documentación de carácter preventivo necesaria para cumplir sus funciones.
2. Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
3. Impartir las instrucciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
4. Proponer la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores.

La persona o personas que sean las encargadas de llevar a cabo la coordinación, de las actividades preventivas de las empresas tienen que estar **presentes en el centro de trabajo** durante el tiempo que sea necesario, para el ejercicio de sus funciones y deben tener, al menos, una **formación preventiva correspondiente al nivel intermedio**.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

### TRABAJADORES

Los trabajadores tienen derecho a estar informados para garantizar la protección de su salud en el medio laboral.

Tienen derecho a conocer quién es la persona encargada de la coordinación de la actividad preventiva, así como a ser **informados** por el empresario de cuáles son los **medios de coordinación adoptados**.

También tienen derecho a ser **informados** por el empresario de aquellos **riesgos de la concurrencia que vayan a afectar a su puesto** concreto de trabajo, así como a conocer la **identidad** de la **empresa principal** para la que están prestando servicios.

Aquellos **trabajadores** de empresas contratistas **que no dispongan de representación legal**, tendrán **derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal todas aquellas dudas que afecten a sus condiciones de trabajo**, en tanto compartan continuamente el centro de trabajo.

Ante cualquier vulneración de estos derechos, los trabajadores pueden acudir a sus representantes sindicales, los cuales, conforme a las facultades que les otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tomarán las medidas pertinentes para garantizar una protección eficaz de dichos trabajadores en materia de seguridad y salud.

El trabajador puede **oponerse a las órdenes del empresario cuando exista riesgo para su integridad física**. Puede incluso interrumpir su actividad si hay riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

### REPRESENTANTES

En relación con el papel de los representantes de los trabajadores, se aprecia en el Real Decreto 171/ 2004 una gran relevancia del mismo.

Hay un **aumento de sus facultades**, siendo significativo que los delegados de prevención (o, si no los hubiera, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro) pueden **acompañar** a los Inspectores de Trabajo en las visitas que éstos realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, así como ejercitar una labor de **vigilancia y control** de la concurrencia de actividades empresariales recabando de su empresario la adopción de medidas a tal fin.

En definitiva, se trata de lograr una mejor eficacia en el cumplimiento por parte de las empresas, ofreciendo para ello una variada gama de mecanismos que serán aplicados por cada una de las empresas en función de su tamaño, volumen y grado de peligrosidad de sus actividades. Sin olvidar que su cumplimiento es obligatorio, su eficacia real dependerá prioritariamente de la voluntad y esfuerzo de todas las partes implicadas, tanto de las empresas como de los trabajadores.

Los **delegados de prevención** o, en su defecto, los **representantes legales de los trabajadores**, están facultados para:

➤ **Acompañar** a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen 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.

➤ A tal fin, podrán **acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse** durante la jornada con los delegados de prevención, o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.



- **Recabar** de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas y efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud para su discusión.
- **Dirigirse** a la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas, para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

Pueden **obtener información concerniente a los contratos de prestación de obras o servicios**: nombre y razón social de la empresa contratista, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, número de trabajadores contratados por la contrata o subcontrata y presentes en el centro de trabajo y medidas de coordinación previstas para la prevención de riesgos laborales.



Además, la empresa principal pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores el "**Libro de Registro**", donde tiene que estar reflejada toda la información mencionada anteriormente, respecto de todas las empresas contratistas presentes en el centro de trabajo.

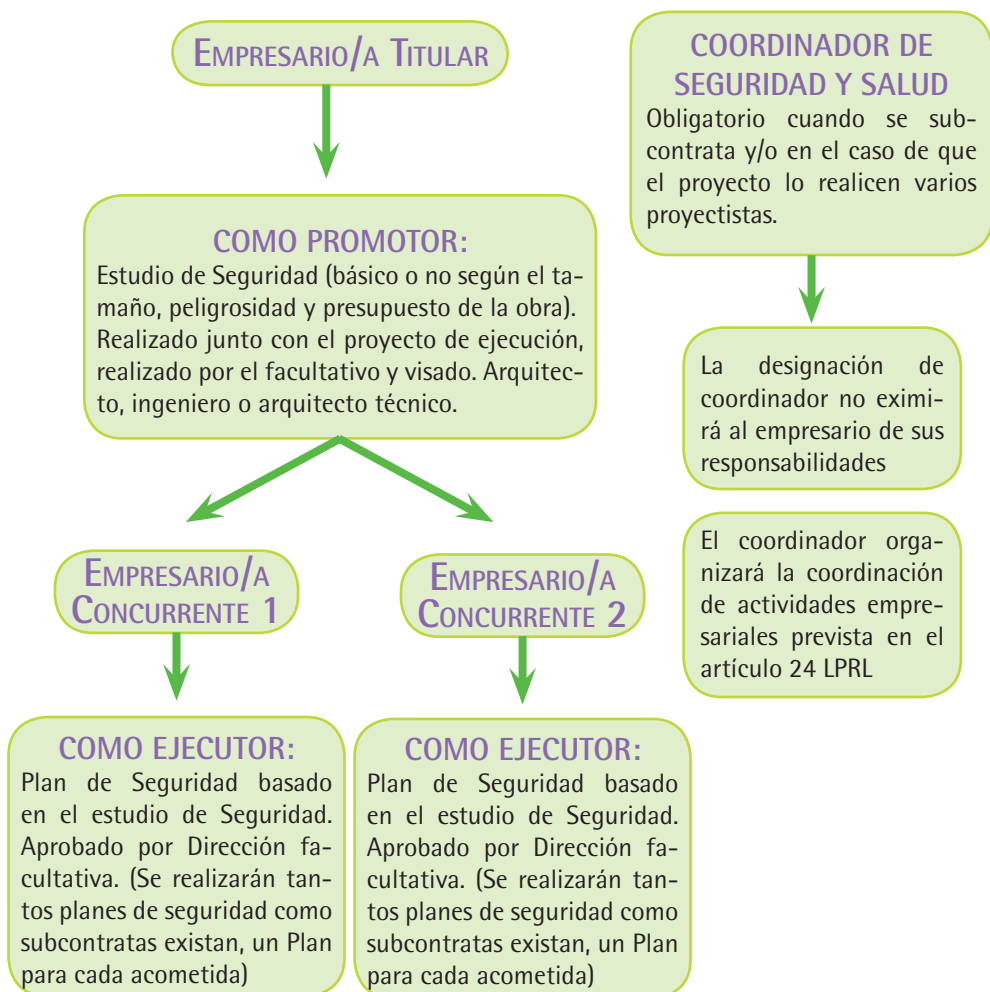
Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, junto con los de las empresas contratistas y subcontratistas, si comparten centro de trabajo de forma continuada pueden reunirse conjuntamente, al objeto de coordinarse entre ellos en lo relativo a la ejecución de la actividad laboral.

Los **Comités de Seguridad y Salud** de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención, podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes, o para proceder a su actualización.

El Real Decreto 604/2006 en su artículo 22 bis punto 4, define la presencia del **Recurso Preventivo** como una **medida preventiva complementaria**, por lo que con carácter previo a su designación, dicha **medida** debe ser **consultada a los representantes de los trabajadores** según obliga al empresario la Ley de Prevención en los artículos 33 y 36.

## COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

ESQUEMA DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS EN MATERIA DE COORDINACIÓN. RD 1627/1997:



### SE DEBE TENER EN CUENTA QUE:

- La información que corresponde al **empresario/a titular** (promotor/a), dar a los empresarios concurrentes, (riesgos propios del centro de trabajo, medidas referidas a la prevención de tales riesgos y medidas de emergencia que se deben aplicar), se entiende cumplimentada por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico.
- El **Estudio de Seguridad y Salud** es en el sector de la construcción, lo que la **Evaluación de Riesgos Laborales** en los demás sectores. Considerando los espacios donde se realizan las obras como si fueran lugares de trabajo.
- Las instrucciones sobre las medidas a aplicar en **situaciones de emergencia** que deba impartir el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores/as desarrollen actividades en él, y que puedan afectar a los trabajadores/as de las empresas concurrentes se entenderán cumplidas por el promotor a través de las órdenes impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, en su defecto, por la dirección facultativa.
- Las medidas a emprender derivadas de la concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un **empresario principal**, se entienden relacionadas con el contratista que es quién propone con el plan de Seguridad las medidas ciñéndose al estudio y debiendo ser aprobadas por el promotor.
- La preceptiva presencia de recursos preventivos cuando se desarrollen trabajos con riesgos especiales se aplica a cada contratista.

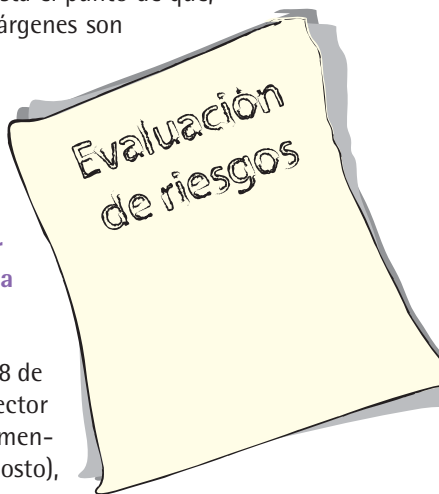
Por otro lado, el exceso en las cadenas de subcontratación en el sector de la construcción, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona en la mayoría de los casos, la participación de empresas sin ninguna estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus **obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores**.

Es por ello que la participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y

de la calidad de los servicios proporcionados hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes.

Esto favorece el trabajo sumergido, justo en el elemento final, que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Esto hace que **los excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.**

Con la entrada en vigor de la **Ley 32/2006**, de 18 de octubre, que regula la subcontratación en el sector de la Construcción, así como su desarrollo reglamentario (**Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto), se aborda por primera vez y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación, importante para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, estableciendo **una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control** en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.



### ESTA LEY SE DIRIGE A CONSEGUIR TRES OBJETIVOS:

- Exigir el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas (siempre se debe de tratar de trabajos muy específicos, ej: laboratorio de tomas de muestras de tierra), con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Exigir una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, **y reforzar las garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos**, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa.

- Introducir adecuados mecanismos de transparencia en la obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

Los aspectos más importantes que se deben conocer respecto a esta modificación normativa son:

### a) Limitación de la cadena de subcontratación:

- Un único nivel de subcontratación para las empresas cuya prestación sea mano de obra y herramientas manuales.
- Cuando el empresario titular no sea el principal hasta tres niveles. Dos niveles en el resto de supuestos, es decir, cuando el empresario titular sea el principal.
- Los autónomos no podrán subcontratar.

### b) Obligación de las empresas a contar con un mínimo de empleo indefinido.

**c) Requisito de solvencia y calidad empresarial.** Las empresas contratistas y subcontratistas deben acreditar a la empresa contratante que:

- Disponen de infraestructura y medios adecuados para llevar a cabo la actividad y ejercer directamente la dirección de los trabajos.
- Disponen de recursos humanos en su nivel directivo y productivo, todos ellos con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.
- Disponen de una organización preventiva adecuada a la LPRL.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas previsto en la Ley de Subcontratación.

### d) Establecimiento de un Registro de Empresas Acreditadas para operar en el sector:

- Cada Comunidad autónoma deberá crear este registro y su acceso será público.
- La inscripción en ese registro será imprescindible para actuar en el sector de construcción.



### e) Establecimiento de la responsabilidad subsidiaria en los casos de incumplimiento respecto a:

- Al registro de empresas subcontratistas.
- Al porcentaje de mano de obra indefinida.
- Al régimen de subcontratación.

### f) Obligación de crear un Libro de Subcontratación en cada obra:

- Que debe existir en toda obra en donde se subcontraten trabajos a empresas o autónomos.
- Que contenga: 1) Todas y cada una de las empresas contratistas y subcontratistas que intervienen en las obras. 2) El objeto de cada contrato y la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista 3) Los planes concretos de seguridad de cada una de las subcontratas.

### g) Información a la representación de los trabajadores: Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

### h) Exigencia de una mejor formación para los trabajadores en materia preventiva:

- Las empresas estarán obligadas a acreditar la formación recibida por los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Además deben acreditar la formación del personal de dirección en:
  - Riesgos laborales y medidas de prevención y protección en el Sector de la Construcción.
  - Organización de la prevención e integración en la gestión de la Empresa.
  - Obligaciones y responsabilidades.
  - Costes de la siniestralidad y rentabilidad de la prevención.
  - Legislación y normativa básica de prevención.

### h) Dotar de mayores contenidos a la negociación colectiva del sector.

## RECOMENDACIONES PARA UNA COORDINACIÓN EFICAZ DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- Celebrar al menos una **reunión previa** al inicio de los trabajos con las empresas contratadas e implicadas. Registrar los contenidos de la reunión; es una obligación si los riesgos son graves o muy graves. Plantear las **reuniones periódicas** de seguimiento y control necesarias y el mecanismo de solicitud de **reuniones extraordinarias**.
- Todas las empresas aportarán el **plan de prevención de riesgos laborales específico**. **Se verificará la formación impartida** a los trabajadores/as. Sería recomendable que la verificación sea a través de los trabajadores, no sólo documentalmente a través de los certificados de formación.
- **Estudiar conjuntamente** la naturaleza de los trabajos, el tiempo y lugar donde van a concurrir las empresas y **analizar los riesgos laborales y las medidas a adoptar**. Establecer los **medios de coordinación necesarios**. Designar a la persona o personas que van a ejercer la coordinación.
- Comunicar las actuaciones a seguir en **situaciones de emergencia**. Si se realizan **trabajos peligrosos**, diseñar el documento de permiso de trabajo. Imponer las **limitaciones de acceso** a las instalaciones que lo requieran.
- Identificar las actividades que por sus **interacciones** puedan **generar riesgos graves o muy graves**. Y proponer medidas correctoras.
- Identificar las **actividades incompatibles** entre si en materia de seguridad que por su naturaleza sean difíciles de evitar y **planificar metódicamente su ejecución**.
- Identificar posibles **trabajadores/as sensibles** a los nuevos riesgos y adecuar los puestos.
- Elaborar un **protocolo de coordinación de actividades empresariales** con las características, normas y procedimientos de trabajo a aplicar. Analizar las dificultades que puede encontrarse en la coordinación y tratar de subsanarlas.

- Establecer las **cláusulas de rescisión del contrato** por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Comunicar a los **representantes de los trabajadores/as** y en especial a los **delegados de prevención**, los trabajos a contratar, el plazo de duración del contrato, el lugar de ejecución y el número de trabajadores que van a ocupar el centro de trabajo y las medidas de prevención aplicables. Garantizar el acceso de la información a todos los trabajadores/as que van a concurrir.
- Aplicar a las ofertas de las empresas a contratar un criterio de valoración en materia preventiva.

## EJEMPLOS PRÁCTICOS DE COORDINACIÓN

### CASO 1: EMPRESAS QUE SÓLO COMPARTEN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO.

Imaginemos al dueño de un centro de trabajo, que no tiene personas trabajando en él y que no desarrolla actividad empresarial en el mismo. ¿Cómo procederá con los empresarios concurrentes en su centro de trabajo?

Se limitará a intercambiar información con los empresarios concurrentes en materia de:

- Información completa sobre los riesgos inherentes del centro de trabajo.
- Medidas de prevención adoptadas.
- Medidas de emergencia.

Las empresas concurrentes se deberán informar recíprocamente sobre los riesgos de cada una y, en particular, sobre los que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la propia concurrencia de actividades.

La información se dará al principio. Se hará por escrito si hay riesgos graves, o muy graves.

Los empresarios concurrentes establecerán los medios de coordinación para la prevención. Cada uno será responsable de la irregularidad cometida.

### CASO 2: CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJOS QUE NO SON LA PROPIA ACTIVIDAD DEL TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO.

Imaginemos un empresario titular, que pone a disposición y gestiona el centro de trabajo. En dicho centro, concurren varias empresas, pero que no tienen vínculos entre ellas.

El empresario titular tiene que dar al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes y las medidas a adoptar en caso de emergencia.

Estas medidas han de ser suficientes y adecuadas a los riesgos, deben proporcionarse antes de iniciarse cualquier actividad y se facilitarán por escrito si se trata de riesgos graves, o muy graves.

Las empresas concurrentes informarán a sus trabajadores y cumplirán con las instrucciones.

### CASO 3: CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE LA PROPIA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL.

Sería el caso de la concurrencia de personas trabajadoras de varias empresas, en el mismo centro de trabajo, habiendo un empresario principal.

El empresario principal es también el titular del centro de trabajo y tiene que cumplir con una serie de obligaciones:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención por parte de los contratistas y de los subcontratistas de las obras y servicios correspondientes a su propia actividad, que se desarrollan en su propio centro de trabajo.
- Podrá exigir a las empresas contratistas y subcontratistas que le den por escrito la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, todo ello en relación con las obras y servicios contratados.
- Puede exigir a dichas empresas que le acrediten por escrito que han cumplido con su obligación de formar e informar a los trabajadores a su cargo.
- Verificará que los contratistas y subcontratistas concurrentes estén coordinados entre ellos.

### CASO 4: PERSONAS TRABAJADORAS CONTRATADAS COMO AUTÓNOMAS, QUE DESARROLLAN SU ACTIVIDAD EN LOS MISMOS CENTROS O LUGARES DE TRABAJO.

Estas personas estarán igualmente integradas y comprometidas en la coordinación de actividades, en la medida que su trabajo genera los mismos riesgos que cualquier otra empresa concurrente.

De igual manera, la persona trabajadora en régimen de autónoma podrá sufrir daños sobre su salud con las mismas consecuencias que el resto de las personas contratadas.

### CASO 5: PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS, QUE "NO" DESARROLLAN SU ACTIVIDAD EN LOS CENTROS DE LA EMPRESA PRINCIPAL, PERO OPERAN CON MAQUINARIA, EQUIPOS, PRODUCTOS, MATERIAS PRIMAS, O ÚTILES PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA PRINCIPAL.

"Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores". (Art. 41 LPRL).

## NORMATIVA

Constitución Española, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.

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

**Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

**Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.

**Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de los Equipos de Protección Individual.

**Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.

**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.

**Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

**Ley 32/2006, de 18 octubre**, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

**Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

**Nota Técnica de Prevención 564**: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contrata.

Protocolo de actuación y guía inspectora sobre la coordinación de actividades empresariales elaborada por ITSS.

**Criterio Técnico 83/2010**, de 5 de mayo, sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros de trabajo y lugares de trabajo dictado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.





Aragón

# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Nombre \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_  
 Fecha de nacimiento \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 Dirección \_\_\_\_\_  
 Código Postal \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_  
 Provincia \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_

## Datos Personales

Situación Laboral \_\_\_\_\_ Alta en la empresa \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 Nombre de la empresa \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_  
 Dirección de la empresa \_\_\_\_\_  
 Código Postal \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_  
 Provincia \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_

## Datos Laborales

Titular de la cuenta \_\_\_\_\_  
 Código de la cuenta \_\_\_\_\_

## Datos Bancarios

Entidad	Agencia	DC	Cuenta																	
---------	---------	----	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Firma:

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_\_\_\_

La confección de este documento supone su autorización al tratamiento automático de los datos contenidos en esta ficha. Los afiliados otorgan expresamente su autorización para que el sindicato facilite a la entidad bancaria la relación de afiliados con los datos personales necesarios para proceder al cobro de la cuota. (De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Regulación del tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal).

Subcontrata

Auditorio

Concurrencia de empresas

UGT ARAGÓN

Secretaría de Industria, Innovación, Salud Laboral y Medio Ambiente.

C/ Costa, 1. 50001 Zaragoza.

Tel. 976 700 113 • Fax. 976 700 101

e-mail: slaboral@aragon.ugt.org

Riesgo de hundimiento

Promotor

CENTRO DE TRABAJO

Empresario titular

Empresario principal

Subcontratación

Coordinación

Medios de coordinación

Plan de seguridad

Recurso preventivo

Controlar las interacciones

RIESGO DE SEPULTAMIENTO

Ley subcontratación

Contrata

