

Coordinación de Actividades Empresariales

Guía de buenas prácticas preventivas para
autónomos y PYMES



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Concepto | 2 |
| 2. Objetivo | 2 |
| 3. Introducción | 2 |
| 4. Definiciones | 4 |
| 5. Supuestos en los que debe realizarse la CAE | 5 |
| 6. Medios de coordinación | 9 |
| 6.1. Coordinador de actividades preventivas | 10 |
| 6.2. Recurso preventivo | 12 |
| 7. Responsabilidad en materia de CAE | 14 |
| 8. El trabajador autónomo | 16 |
| 9. Herramientas de gestión | 17 |
| 10. Procedimiento de gestión para la CAE | 19 |
| 11. Documentación de referencia | 22 |

1. Concepto

Se puede definir a la coordinación de actividades empresariales (CAE) como el conjunto de medidas en el que los trabajadores por cuenta ajena de dos o más empresas y/o los trabajadores autónomos, ponen en común con la única finalidad de proteger la seguridad y salud de quienes trabajan compartiendo un mismo lugar o centro de trabajo o bien prestan su actividad por contratación de obras o servicios.

2. Objetivo

El objetivo de esta guía es proporcionar una serie de pautas y recomendaciones con la finalidad de que todas nuestras empresas mutualistas que, por una parte, actúen como titulares de instalaciones y como empresarios principales, y por otra parte, aquellos trabajadores autónomos y empresas mutualistas que, con mayor o menor frecuencia, desempeñen su actividad profesional en centros de trabajo ajenos, en régimen de subcontratación por obra o servicio o incluso compartiendo instalaciones, dispongan de toda aquella información que hace referencia a la gestión de la coordinación de actividades empresariales (CAE).

3. Introducción

La Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, añade un apartado al artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones en materia de coordinación de actividades empresariales reguladas en el citado artículo.

El Real Decreto 171/2004 viene a dar cumplimiento a este mandato y desarrolla lo contemplado en el artículo 24 de la Ley 31/1995, tomando como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales, tratando los distintos supuestos en los que es necesaria la CAE y los medios que deben establecerse para ello.

En el sector de la construcción debe tenerse en cuenta además lo establecido en el Real Decreto 1627/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción (en materia de coordinación), así como en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y el Real Decreto 1109/2007, por el que se desarrolla dicha Ley y que introduce aspectos novedosos que afectan directamente a la relación entre las empresas que constituyen la cadena de subcontratación en dicho ámbito.



Sin duda, la CAE pretende ser una vía de solución a los problemas que surgen, en un entorno donde las relaciones empresariales cada vez son más habituales en los últimos años, y donde se tiende cada vez más a la contratación de obras y servicios. Esta contratación o subcontratación es una forma de descentralizar parte de la actividad productiva de la empresa, a través de diferentes tipos de contratos entre una empresa titular o principal y una empresa contratista. En estas situaciones, se da el hecho de que coinciden trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, sin olvidar los trabajadores autónomos. En este entorno, cada empresa realiza sus trabajos con sus respectivos riesgos, los cuales pueden afectar a los trabajadores de las otras empresas existentes en el centro o incluso verse agravados a consecuencia de las actividades realizadas por estas empresas. Es por ello que habrá que contemplar los riesgos del centro y de su actividad, los de los trabajos efectuados por cada una de las empresas contratadas o subcontratadas, más los generados por la concurrencia de las mismas.

Con todo ello, la CAE pretende aplicar de forma responsable y coherente, todos y cada uno de los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley 31/95, LPRL, y los métodos de trabajo necesarios por parte de las empresas concurrentes en el centro; el control de las interacciones

de cada una de las actividades llevadas a cabo en dicho centro y en particular cuando puedan generar riesgos graves o muy graves, así como cuando se efectúen actividades incompatibles entre sí desde un punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores.

4. Definiciones

- **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.
- **Empresario titular:** la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- **Empresario principal:** el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.
- **Promotor:** persona física o jurídica, pública o privada que de una manera individual o colectiva, decide, impulsa, programa y financia una obra de edificación para sí o para su posterior enajenación, entrega o cesión a terceros bajo cualquier título.
- **Coordinador de seguridad y salud:** figura designada por el promotor para llevar a cabo la coordinación en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra si interviene más de un proyectista o la coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra cuando intervenga más de una empresa o trabajadores autónomos.
- **Concurrencia:** cuando en un mismo centro de trabajo se desarrollan actividades por parte de trabajadores de dos o más empresas. Por tanto, se considera empresa concurrente a cada una de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que intervienen simultáneamente en el mismo centro de trabajo durante la ejecución de las actividades.
- **Contratista:** persona física o jurídica que asume contractualmente ante el empresario titular y/o principal, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.
- **Subcontratista:** persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.
- **Trabajador autónomo:** Trabajador por cuenta propia que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.

5. Supuestos en los que se debe realizar la CAE

Se encuentran dentro del alcance de la coordinación de actividades empresariales los siguientes supuestos:

- **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo**
En primer lugar, habrá que tener presente que todos los empresarios cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento, son empresarios concurrentes. A todos ellos les corresponde el deber de cooperación en referencia al intercambio de información correspondiente a los riesgos generados por la actividad que desarrollan en el centro de trabajo. Este deber de cooperación deberá realizarse en cualquier circunstancia, existan o no relaciones jurídicas entre empresas y autónomos.



Esta información intercambiada debe ser real, actualizada, suficiente y se proporcionará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves. En el resto de los casos no es obligatorio, pero sí recomendable hacerlo también por escrito, dejando constancia documentada de ello. Sobre el contenido de esta información, se deben concretar los riesgos específicos de las obras y servicios

contratados, que puedan afectar al centro y a los trabajadores de otras empresas concurrentes. En definitiva, los riesgos que aporta cada empresa a esta situación de concurrencia, los cuales deberán actualizarse cuando existan cambios en los procedimientos de trabajo, uso de equipos o materiales u otras circunstancias y que sean relevantes para la coordinación.

Además, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades, las empresas concurrentes deberán valorar conjuntamente e informarse recíprocamente de tales situaciones y de las acciones preventivas a tomar por todas y cada una de ellas. Cuando como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes se produzca un accidente de trabajo, el empresario correspondiente deberá informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo. Deberá comunicarse 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. La información deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva referidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Estas obligaciones establecidas para las empresas concurrentes deben entenderse no sólo como un deber, sino también como un derecho recíproco para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud para todos los trabajadores de cada una de estas empresas que trabajan en un momento determinado en un mismo centro de trabajo.

➤ **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular**

Es el supuesto en el que se contrata una actividad distinta a la que se realiza en el centro de trabajo. El empresario que pone a disposición y gestiona el centro de trabajo, además de cumplir con las obligaciones de información establecidas como un empresario concurrente más, deberá también llevar a cabo toda una serie de actuaciones adicionales.

Las empresas concurrentes, una vez hayan informado de las actividades a llevar a cabo y de los riesgos de sus actividades específicas al empresario titular, deberán recibir de éste la información e instrucciones relativas al centro de trabajo. A partir de aquí, los empresarios concurrentes deberán proceder a realizar las siguientes acciones:

- a) De forma previa al inicio de los trabajos: elaborar o modificar la evaluación de sus riesgos incorporando esta información e instrucciones del empresario titular (art. 4.4. y 9 del RD 171/2004). Comunicar a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas (art.4.5 del RD 171/2004) y cumplir con dichas instrucciones. Establecer los medios de coordinación necesarios, a iniciativa del empresario titular (art. 5 del RD 171/2004) y comunicarlo a sus trabajadores.
- b) Cuando proceda, durante la ejecución de los trabajos: informar al empresario titular, de los accidentes ocurridos en sus instalaciones y de cualquier situación de emergencia, de forma inmediata (art. 4.2 y 4.3 RD 171/2004). Informar de los nuevos riesgos generados, cuando existan modificaciones en los trabajos durante su ejecución, siempre que sean relevantes para la coordinación de actividades. El empresario titular entregará nuevas instrucciones ante cambios existentes en el centro que así lo requieran.

Se puede dar el supuesto de que el empresario ostente la titularidad del centro pero no aporte trabajadores, en este caso las obligaciones se concretan solamente a informar a los empresarios concurrentes de los riesgos de su centro y que puedan afectar a las actividades desarrolladas en éste por las empresas contratadas y subcontratadas. En este sentido, también debe informar acerca las actuaciones a seguir en caso de emergencia que habrán previsto de acuerdo con el art. 20 de la LPRL y cualquier otra normativa en esta materia que pudiera resultarles de aplicación, como el Real Decreto 393/2007, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

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

Supuesto en el cual se contrata la misma actividad que se realiza en el centro de trabajo. Cuando en un centro de trabajo, el empresario titular está contratando o subcontratando su propia actividad, sus obligaciones referentes a la vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud se superponen con las correspondientes al empresario

concurrente (siempre que coincidan ambas figuras), y por lo tanto, debe asumir las correspondientes obligaciones, las cuales no se excluyen entre sí, si no que se van acumulando.

Dentro de la obligación de facilitar información por parte de la empresa principal, hay que tener en cuenta que cuando los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista para realizar las operaciones objeto del contrato, deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles facilitados por la misma, está deberá proporcionar a las empresas contratadas o subcontratadas la información necesaria para que la utilización y manipulación de todos estos medios se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con su correspondiente obligación de informar a sus trabajadores.



Una vez el empresario principal ha cumplido con las citadas obligaciones, el resto de empresas concurrentes deben proceder de la misma forma que la indicada en el apartado anterior, tanto de forma previa al inicio de los trabajos como durante la ejecución de los mismos, según proceda.

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito:

- a) La evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva para las obras y servicios contratados.
- b) Haber cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Por su parte, cuando se trata de la coordinación de actividades en el sector de la construcción, las medidas establecidas en el capítulo IV del RD 171/2004 para el empresario principal, de acuerdo con la disposición adicional primera del mismo reglamento, corresponden al contratista definido en el art. 2.1.h del RD1627/1997.

6. Medios de coordinación

Una vez recibida la información de CAE para la prevención de riesgos laborales y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos. Se trata de los recursos que pueden emplearse en el centro de trabajo para llevar a cabo la CAE. Se regulan en el Capítulo V del RD 171/2004 y concretamente el artículo 11 recoge una lista no exhaustiva de posibles medios de coordinación.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste, en su defecto, al empresario principal. Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos.

Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos. Cuando los medios de coordinación establecidos requieran la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitará a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, se consideran medios de coordinación cualquiera de los siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.

- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- 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.



6.1 Coordinador de actividades preventivas

En los artículos 13 y 14 del RD 171/2004 se desarrollan los aspectos relativos a la designación de la figura del Coordinador, así como sus funciones y facultad. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades

preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.
- La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

Por último, cuando hablamos del encargado de la coordinación, conviene matizar que es una figura totalmente diferente a la del/la coordinador/a de seguridad y salud en las obras de construcción, por lo que no deben confundirse.

El/la coordinador/a de seguridad y salud en las obras de construcción viene regulado en el artículo 3 del RD 1627/1997 al indicar que, cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, el promotor, designará un/una coordinador/a en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra. La misma obligación existe, cuando en la fase de proyecto interviene más de un/a proyectista, denominándose en este caso coordinador/a de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra. Cuando proceda, la designación de ambos coordinadores/as podrá recaer en la misma persona. Entre sus funciones:

- Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la LPRL.
- Aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista.
- Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.
- Garantizar que los/las contratistas y, en su caso, los/las subcontratistas y los/las trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva regulados en el artículo 15 de la LPRL.

6.2 Recurso preventivo

Esta figura debe ser nombrada por el/la empresario/a, y se le atribuye la función de vigilar el cumplimiento y comprobar la eficacia de las actividades preventivas.

Se consideran recursos preventivos, de acuerdo con el artículo. 32 bis de la LPRL:

- a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

El/la empresario/a podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin estar incluidos en ninguno de los tres apartados anteriores, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos que hacen necesaria su presencia y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. No obstante, podrán darse situaciones en las que por la peligrosidad de la actividad o las circunstancias en las que se desarrolle, puedan generarse riesgos de tal gravedad que resulte conveniente que el recurso preventivo disponga además de unos conocimientos específicos para la prevención de tales riesgos concretos.

En el art. 32 bis de la PRL se regula la necesidad de que los recursos preventivos sean suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.



Asimismo, la normativa también establece que la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el/la empresario/a en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la LPRL, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones. Es decir, podrán realizar otra actividad preventiva o productiva incluso de forma simultánea con dichas funciones de vigilancia, siempre que éstas no se vean perjudicadas y así esté previsto en la planificación de la actividad preventiva o plan de seguridad y salud en su caso.

Referente al sector de la construcción, la presencia de los recursos preventivos corresponde a cada contratista, es decir, a la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato. El objetivo fundamental de esta figura en la obra será la de vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas, sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra. El propio plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

7. Responsabilidades en materia de CAE

La falta de aplicación de procedimientos en materia de CAE, por parte de las empresas dará lugar a las responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, tal y como regula el artículo 42.1 de la LPRL para los incumplimientos de prevención de riesgos laborales en general, por parte de cualquier empresario que disponga de trabajadores por cuenta ajena, a los que deberá garantizar su seguridad y salud.

Las infracciones administrativas en materia de coordinación de actividades empresariales vienen tipificadas como graves o muy graves, en los artículos 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). En cambio, cuando se cometan estas mismas infracciones pero se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, las infracciones pasan a calificarse como MUY GRAVES, según los puntos 7 y 8.a del Artículo 13 de la LISOS. Se consideran actividades que pueden suponer la comisión de una infracción muy grave, de acuerdo con la Disposición Adicional 12 del RD 39/1997, las incluidas en el Anexo 1 del mismo RD:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992.
- b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.



Además de las responsabilidades exigibles a cada empresa concurrente individualmente según proceda, cuando se contrata o subcontrata la propia actividad, el artículo 42.3 del RDL 5/2000 establece para la empresa principal una responsabilidad solidaria del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, siempre que:

- Exista una contrata o subcontrata de obras o servicios que se corresponda con los de su propia actividad.
- La infracción se produzca durante el periodo de contrata o subcontrata y en su centro de trabajo.
- Este mismo artículo considera que los pactos que se establezcan entre empresas con objeto de eludir, en fraude de ley, estas responsabilidades son nulos y no producirán

efecto alguno. La LISOS prevé, a su vez, una infracción muy grave cuando se suscriban este tipo de pactos.

La responsabilidad solidaria también puede proceder en el pago del recargo de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional de un trabajador por cuenta ajena (de un 30 a un 50% según la gravedad de la falta), siempre que se determine que las lesiones se han producido por falta de medidas de seguridad y salud, según lo previsto en el artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y siempre que el empresario que responde solidariamente se considere empresario “infractor”.

8. El trabajador autónomo

Las obligaciones que debe llevar a cabo el autónomo son las siguientes:

- Informar al resto de empresas, antes del inicio de la actividad y ante cambios relevantes sobre los riesgos específicos de la actividad que desarrollan y que repercuten en las tareas de los demás, así como los que puedan generarse de la actividad conjunta. En este sentido, informar las medidas preventivas para prevenirlos o protegerse de los mismos.
- Tener en cuenta la información recibida por las otras empresas. En su caso, proceder a la adaptación de los procedimientos de trabajo y dotarse de los medios necesarios.
- Cumplir con las instrucciones dadas por el titular de la instalación, o en su caso, el empresario principal.
- Adoptar los medios de coordinación necesarios y/o establecer entre todos los medios de coordinación pertinentes.
- Informar en caso de accidente y situación de emergencia.

Por otra parte, los derechos que goza el autónomo son los siguientes:

- Ser informado e instruido sobre los riesgos del centro de trabajo, los riesgos que proyectan las demás empresas sobre la actividad del trabajador autónomo, las medidas preventivas que se han adoptado para evitar los riesgos y las actuaciones en caso de emergencia.
- Recibir del empresario que le contrate y ponga a su disposición maquinaria, equipos y productos químicos, las fichas de seguridad de los productos, manuales de instrucciones y cualquier otra documentación informativa sobre los equipos.

- Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere un riesgo grave para su salud durante la concurrencia.

Las sanciones administrativas que pueden derivarse de posibles incumplimientos en materia de coordinación de actividades empresariales por parte del autónomo vienen también determinadas por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, dando lugar a sanciones que pueden ser leves, graves o muy graves en función de la magnitud del incumplimiento. En este sentido, sería motivo de sanción:

- El hecho de que el autónomo que desarrolle sus actividades en un mismo centro de trabajo junto con otras empresas y trabajadores no adopte las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.
- El hecho de que el trabajador autónomo no informe al resto de trabajadores que pudieran concurrir en el mismo lugar o centro de trabajo de las actividades y trabajos que fuera a desarrollar ni tampoco de los peligros o riesgos que pudieran acarrear al resto de trabajadores y autónomos.
- En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, el hecho de proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente.

9. Herramientas de gestión

En la actualidad existen software y plataformas on-line creadas para facilitar el intercambio de documentación y transferencia de información establecido en normativa, entre empresas concurrentes o autónomos en un mismo centro de trabajo. Estas herramientas están diseñadas para organizar y controlar la documentación exigible en PRL de los trabajadores, maquinaria, centros de trabajo y todo lo relacionado a las actividades contratadas y subcontratadas.

Estas herramientas facilitan el trabajo de coordinación y ofrecen una serie de ventajas:

- **Servicio de asesoramiento.** Apoyo con personal especializado para guiar a sus clientes en sus obligaciones según la casuística de coordinación de actividades empresariales particulares para la empresa.
- **Gestión de los documentos.** Realizan la validación de la documentación aportada por los contratistas y/o subcontratistas, así como validaciones cruzadas entre documentos.

(ej. La validación de la formación del personal, información, entrega de EPI's dependen del contenido de la Evaluación de Riesgos aportado por la empresa).

- **Seguimiento del estado de la documentación.** Mediante un sistema de alertas, permite a la empresa en tiempo real verificar si las contrata y/o subcontrata tienen actualizada y al día la documentación requerida. (ej. Envío de correos electrónicos relacionando aquellos documentos que no se han entregado o que han caducado).
- **Controles de acceso al centro.** Generan listados de empresas, personas y maquinaria autorizada, según el cumplimiento de las obligaciones a nivel documental.

Con estas herramientas se consigue:

- **Facilitar** el intercambio documental e información entre empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.
- **Descargar** documentos en distintos dispositivos, en cualquier lugar y verificarlos en el momento, ahorrar tiempo en la gestión, al ser los programas los que validan la documentación y realizan el seguimiento de la misma, así la empresa puede centrar la actividad CAE in situ con las empresas que realizan los trabajos en las instalaciones.
- **Disponer** de una base de datos de clientes y proveedores con la garantía del cumplimiento documental de sus obligaciones.



10. Procedimiento de gestión para la CAE

El concepto de integración de la PRL en el sistema de gestión general de la empresa viene relacionado en la Ley de PRL cuando se hace referencia a la obligación de disponer de un plan de prevención de riesgos laborales que contenga la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

También el RD 39/1997, al desarrollar el contenido del plan, menciona los procedimientos organizativos existentes en la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales. Llegados a este punto, uno de los procedimientos sería el que hace referencia a la coordinación de actividades empresariales.



Los beneficios de disponer de un procedimiento sobre la coordinación de actividades preventivas por parte de cada empresa son múltiples, en el sentido que ayuda a planificar esta coordinación, evitando fallos frecuentes debidos a una escasa comunicación, así como las improvisaciones y los errores, permitiendo agilizar y asegurar el conocimiento y cumplimiento de todas las actuaciones que se deben llevar a cabo, y en definitiva garantizar las medidas de

prevención necesarias para todos trabajadores de cualquier centro de trabajo, en el que existan posibles interacciones e incompatibilidades de las actividades por parte de diversas empresas o trabajadores autónomos concurrentes, siempre que puedan generar riesgos para la seguridad y salud de cualquier trabajador que se encuentre presente.

El primer paso para elaborar cualquier procedimiento debe realizarse tomando como referencia las características y particularidades propias de cada empresa, como el sector, actividades del centro, tamaño, organización de la prevención, sistema de gestión de prevención, etc. de forma que cada empresa redacte su propio procedimiento específico en materia de coordinación que le resulte útil, en función de si actúa como empresa concurrente, empresario titular o principal. No existe un modelo establecido de gestión para la CAE, aunque es recomendable que el mismo disponga de unos apartados básicos que hagan referencia a los objetivos, alcance, desarrollo, documentación y personas responsables.

A continuación destacamos una serie de recomendaciones a tener en cuenta para una correcta elaboración de un procedimiento de coordinación de actividades empresariales:

- Información concreta, sobretodo aquella que pueda afectar a las otras empresas, especialmente sobre los riesgos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.
- Actualización de la información, en especial cuando existan cambios en los procedimientos de trabajo, uso de equipos o materiales u otras circunstancias y que sean relevantes para la coordinación.
- Dejar siempre constancia por escrito del intercambio de información entre empresas.
- Seguimiento por parte de la empresa titular o principal, respecto a sus contratadas, verificando la existencia de una política preventiva que debe formar parte del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la que se garantice la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en cada una de las actividades que se realizan, la evaluación de riesgos y la correspondiente planificación preventiva y una organización acorde a la actividad, cualificación del personal en prevención de riesgos laborales y resultados de la siniestralidad laboral registrada.
- Establecer una cláusula específica en el contrato firmado con las contratadas o subcontratadas sobre la obligatoriedad del contratista a cumplir con lo requerido en materia de seguridad y salud laboral por las normas internas de la empresa contratante.

- Designar un interlocutor en los trabajos contratados y/o subcontratados. De esta manera el interlocutor podrá transmitir la información e instrucciones recibidas a los trabajadores y a la vez, ante cambios en la actividad, podrá informar al empresario titular y/o principal de los mismos para que emita nuevas instrucciones.
- Para integrar la CAE en la gestión de la empresa debe involucrarse a los mandos directos y a todos los departamentos implicados en los trabajos. Le corresponde al servicio de PRL asesorar y guiar a la empresa en la actividad de CAE.

11. Documentación de referencia

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la 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 (RDCA)
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (LSC).
- 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.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad en las obras de construcción.
- Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones (LISOS).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 918: Coordinación de Actividades Empresariales I.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 919: Coordinación de Actividades Empresariales II.