

LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

“para que la prevención de riesgos sea relevante en lo que se ha calificado como ‘estructuras empresariales complejas’ se han de dar determinadas circunstancias que pongan de manifiesto que la dosis de integración es tan alta como para implicar en los deberes y responsabilidades preventivas a más de un empresario”

Santiago González Ortega¹

SUMARIO:

1. MARCO NORMATIVO GENERAL
2. EL DEBER DE COOPERACIÓN EN TRABAJOS EN IDÉNTICOS LOCALES
3. EL DEBER DE INFORMACIÓN Y EMISIÓN DE INSTRUCCIONES DEL TITULAR DE LOS LOCALES
4. LA GARANTÍA DE SEGURIDAD DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO APORTADOS POR LA EMPRESA PRINCIPAL EN CASO DE CONTRATAS
5. EL DEBER DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN CASO DE CONTRATA DE LA PROPIA ACTIVIDAD
6. EL ENCARGADO DE COORDINACIÓN
7. LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
8. LA IMPUTACIÓN DEL RECARGO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL CASO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDAD

¹ Descentralización productiva y prevención de Riesgos Laborales, Justicia Laboral nº 28 (2006), pg.14.

1. MARCO NORMATIVO GENERAL

Cuando, como resultado de la conexión de la actividad de diversas empresas entre sí, se ponen en relación sus medios organizativos, materiales y/o personales, tiende a producirse una superior complejidad en la gestión de la prevención de riesgos laborales, por tanto, con superiores peligros de accidentes de trabajo, especialmente cuando se produce una coincidencia espacial en la ejecución de la actividad por parte de los trabajadores de estas empresas. A tal efecto, debe tenerse presente que las múltiples expresiones de descentralización productiva o de externalización de servicios suelen generalizarse hoy en día en el conjunto de las organizaciones productivas; ello desemboca en el resultado de que, lo que en el pasado se encontraba muy concentrado en unas muy concretas actividades productivas, hoy en día se encuentre muy extendido en el conjunto de las estructuras empresariales complejas.

A tenor de ello, es práctica generalizada en estos escenarios proceder al establecimiento de un tratamiento singular de estas situaciones de coordinación interempresariales, que comporte un régimen de gestión común por parte de las diversas empresas involucradas, más o menos intenso, en la prevención de riesgos laborales, pues se estima que, de lo contrario, se incrementarían los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La idea de partida es la necesidad de que se produzca una intervención conjunta en materia preventiva, pues se considera insuficiente una actuación aislada de cada uno de los empleadores, que, por lo demás, puede resultar contradictoria.

Se trata de reglas particulares de gestión común bastante universales, desde el momento en el que desde la Organización Internacional del Trabajo hace ya bastante tiempo que se estableció que, siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, éstas deben colaborar en la aplicación de las medidas de prevención previstas en el correspondiente Convenio internacional².

En la misma línea se ha actuado en el ámbito del Derecho de la Unión Europea a partir de la tradicional actuación muy intensa desde este ámbito en orden al logro de una intensa armonización de la legislación laboral en materia de seguridad y salud. En concreto, en el ámbito europeo se establece un deber general entre las empresas afectadas de cooperación, coordinación e información mutua: cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes³.

En cumplimiento de estas reglas internacionales y comunitarias, nuestro ordenamiento desarrolla estas pautas supranacionales, a través de un aparato legal, que comienza por su especificación en la norma general de prevención con rango de Ley⁴, posteriormente desarrollado a través de la correspondiente norma reglamentaria⁵ y, finalmente, con reglas particulares por lo que afecta al sector de la construcción por ser

² Art. 17 Convenio número 155 sobre seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, de 22 de junio de 1981, ratificado por España por medio de Instrumento de 26 de julio de 1985 (BOE 11 de noviembre de 1985).

³ Art. 6.4 Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989 (DOCE de 29 de junio), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

⁴ Art. 24 Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10 de noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

⁵ Real Decreto 171/2004, (BOE 31 de enero), de coordinación de actividades (en adelante RDCA).

una actividad de generalizada coordinación de actividades empresariales en los términos aquí contemplados⁶. Se trata de una normativa orientada esencialmente al establecimiento de reglas en clave preventiva clásica, con la imposición de deberes que enfoquen a las empresas a la colaboración entre ellas. Eso sí, tales deberes, para hacerlos efectivos, vienen acompañados de un importante abanico de reglas sancionadoras, especialmente por lo que se refiere a la tipificación como infracciones administrativas de las conductas incumplidoras de la esta legislación preventiva, especialmente en orden a ampliar los sujetos susceptibles de ser sancionados por esta vía, con una singular atribución de responsabilidad solidaria en algunos casos por infracciones de esta normativa⁷. Una vez más, se aprecia una particular intensidad en esa tipificación infractora administrativa en el caso de las promotoras y proyectivas de obras en el sector de la construcción⁸. Para los supuestos de mayor gravedad, entra en juego la imposición del recargo de prestaciones de Seguridad Social por incumplimiento de la normativa de prevención en estos escenarios de coordinación de actividades⁹. Como elemento de colaboración y mayor eficacia en el cumplimiento de las reglas de coordinación, se establecen por diversas vías derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, tanto los generales como los especializados¹⁰. Finalmente, en reiteradas ocasiones, la normativa nacional apenas citada procede a remitirse a la negociación colectiva, con vistas a que esta pueda desarrollar con más detalles los deberes y facultades establecidos legalmente.

Con carácter general, la normativa al efecto va estableciendo obligaciones *in crescendo* en función del grado de imbricación entre las empresas que entran en conexión. Dos básicamente son los elementos que se toman en consideración a estos efectos de asignación diversas de obligaciones: de un lado, la coincidencia o no del lugar de ejecución del trabajo en el desarrollo de la actividad de las diversas empresas; de otro lado, el hecho de que entre las empresas en cuestión exista o no una vinculación más o menos estrecha, derivada de la ejecución de o no contrata o subcontratas de obras y servicios, particularmente si se trata o no de contrata de la propia actividad. Así pues, cabe contemplar tres situaciones diversas: primera, cuando las diversas empresas concurrentes desarrollan su actividad en los mismos locales; en segundo lugar, cuando entre las empresas en cuestión se produce un fenómeno estricto de descentralización productiva, por medio de contrata y subcontratas de obras o servicios, con independencia de que se trate o no de la propia actividad y aunque las mismas se ejecuten en espacios físicos diferenciados; en tercer lugar, cuando se trata de contrata y subcontratas de la propia actividad y, por añadidura, los trabajos se ejecutan en los mismos locales de la empresa principal. Analicemos cada uno de estos tres escenarios sucesivamente por separado.

⁶ Ley 32/2006, de 18 de octubre (BOE 19 de octubre), reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (BOE 25 de octubre), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en el trabajo en las obras de construcción.

⁷ Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por medio del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, BOE 8 de agosto (en adelante LISOS).

⁸ Art. 8, 11,12 y 13 LISOS

⁹ Art. 164 Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE 31 de octubre (en adelante LGSS).

¹⁰ Por todos, arts. 42.4, 5 y 7 Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, BOE 24 de octubre (en adelante ET).

2. EL DEBER DE COOPERACIÓN EN TRABAJOS EN IDÉNTICOS LOCALES

Por lo que se refiere a este primer supuesto, el texto legal suele emplear el término “centro de trabajo”, si bien ello no ha de entenderse en el sentido técnico atribuido al mismo por el Estatuto de los Trabajadores de “unidad productiva autónoma” (art. 1.5 ET), sino en el más amplio espacial, de ejecución genérica en el mismo sitio, lo que, para mayor simplificación, a partir de ahora denominaremos “locales” de trabajo. Como lo define expresamente la norma reglamentaria, siguiendo las prescripciones establecidas a estos efectos por el Convenio 155 de la OIT y la Directiva marco de la Unión Europea sobre la materia, por centro de trabajo se ha de entender a estos efectos cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo (art. 2 RDCA).

En este primer nivel basta con que se produzca esta situación fáctica de coincidencia espacial en los mismos locales; por tanto, siendo indiferente que exista o no una relación jurídica, contractual o no entre las empresas en cuestión (art. 4.1 RDCA).

Cuando se da esa coincidencia física en los mismos locales, se establece que las diversas empresas deberán “cooperar” en la aplicación de la normativa de prevención. A tal efecto, entre todas las empresas involucradas se deben establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales (art. 24.1 LPRL). En particular, reglamentariamente se precisa que el conjunto de las empresas implicadas debe informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en los locales, en particular, sobre aquellos que puedan agravarse o modificarse por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades (art. 4.2 RDCA). De este modo, al margen del deber de información acentuado atribuido al titular de los locales, que analizaremos en el apartado inmediatamente sucesivo, también este deber de información se extiende al resto de las empresas concurrentes entre sí y con la propia titular de los locales. Reglamentariamente se precisa el alcance de contenido que debe tener esta información, el modo escrito de transmisión, reglas especiales para cuando se materialicen accidentes (art. 4.2 RDCE), la información sobre las situaciones de emergencia (art. 4.3 RDCA), así como su toma en consideración en el momento de elaboración de las respectivas evaluaciones de riesgo (art. 4.4 RDCA). Por su parte, corresponde a cada empleador informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades (art. 4.5 RDCA).

Este deber de cooperación se extiende también a los trabajadores autónomos que desarrollan sus actividades en dichos locales de trabajo (art. 24.5 LPRL).

3. EL DEBER DE INFORMACIÓN Y EMISIÓN DE INSTRUCCIONES DEL TITULAR DE LOS LOCALES

Con carácter general, cada empleador debe cumplir con el deber general de información en seguridad que le corresponde respecto de sus propios trabajadores (art. 18 LPRL), que, desde la perspectiva que estamos analizando, implica informar respecto de las especialidades derivadas de trabajar en conexión con otras empresas (art. 24.1 LPRL). A tal efecto, como premisa previa, se atribuye una superior responsabilidad a quien es titular de los locales donde se ejecuta el trabajo de todas las empresas involucradas, pues

a este titular se le imputa un deber reforzado de información al resto de los empresarios y de emisión de instrucciones en relación con los riesgos de los locales y acerca de las medidas de prevención y emergencia a aplicar. En correspondencia con ello, cuando se trate de afrontar situaciones de emergencia, tanto la evaluación de los riesgos como la adopción de las medidas oportunas a adoptar deberán tomar en consideración no sólo la afectación a trabajadores propios de la empresa sino también la posible presencia de personas ajenas a la misma. A su vez, los empresarios receptores de la informaciones e indicaciones precedentes deberán proceder a trasladarlas a sus respectivos trabajadores (art. 24.2 LPRL).

En igual medida de lo dicho en el apartado anterior, estos deberes de información y de emisión de instrucciones se extienden también en el caso de que los empresarios que desarrollen su actividad se trate de trabajadores autónomos que desarrollan su trabajo en los mismos locales (art. 24.5 LPRL).

El incumplimiento de estos deberes de información y emisión de instrucciones a las otras empresas se tipifica como infracción administrativa grave a efectos del ejercicio de la potestad sancionadora de la autoridad laboral (art. 12.14 LISOS).

Como valoración general de este primer escenario, centrado en las situaciones en las que hay coincidencia espacial en la ejecución del trabajo, lleva mucha razón González Ortega cuando señala que el criterio locativo, rígidamente entendido, está inspirado en un enfoque de la salud laboral excesivamente anclado en la seguridad industrial y en los riesgos clásicos asociados a ella, como si ningún otro tipo de control fuera posible por parte de la empresa principal, sobre todo en relación con los nuevos riesgos psicosociales, respecto de los cuales la determinación de los aspectos relevantes de la organización del trabajo puede encontrarse en manos de la empresa principal¹¹. Posiblemente esta última perspectiva está llamando a una ampliación de futuro de la coordinación de las empresas en estos casos y, por ende, a la ampliación de las obligaciones y responsabilidades de la empresa principal en el caso de las contratas y subcontratas de obras y servicios.

4. LA GARANTÍA DE SEGURIDAD DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO APORTADOS POR LA EMPRESA PRINCIPAL EN CASO DE CONTRATAS

Avanzando en el incremento progresivo de obligaciones, cuando se trata de contratas que se desarrollan en locales diferenciados, en la medida en que los trabajadores de la contratista deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal, a ésta última se le imponen las obligaciones genéricas establecidas a fabricantes, importadores y suministradores. Estas obligaciones genéricas consisten en el establecimiento de la obligación de asegurar que los elementos proporcionados por estos fabricantes, importadores y suministradores no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados. Los empresarios implicados deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conllevan tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado (arts. 24.4 y 41 LPRL).

¹¹ Op. Cit. Pg. 17.

Comoquiera que el precepto no establece indicación excluyente al efecto y por comparación con lo previsto en el apartado siguiente, es claro que estos deberes se imponen en todo tipo de contrata; es decir, con independencia de que se trate o no de contrata de la propia actividad.

Al mismo tiempo, como la norma se refiere indistintamente a las contrata y subcontrata, ello implica el establecimiento de una responsabilidad encadenada entre empresa suministradora de los elementos de trabajo y empresa de los trabajadores que los utilizan, con independencia de que entre las mismas exista o no una relación contractual (civil, mercantil o administrativa entre ambas). De este modo, si la empresa principal suministra elementos de trabajo a la subcontratista y no a la contratista o no sólo a la contratista, también asumirá estos deberes de garantía y de información.

Por el contrario, lo que no se alcanza a comprender en la norma es la razón por la que se circunscribe estos deberes a las contrata cuyo trabajo no se prestan en los locales de la empresa principal. Siendo el elemento decisivo que el titular de esos elementos de trabajo sea el empresario principal, el riesgo en materia de seguridad se produce también, sino más, cuando los trabajos se prestan en los locales de este empresario, por lo que, a estos efectos, los deberes deben ser los mismo. En todo caso, bastaría con aplicar también lo previsto con carácter general respecto de los suministradores de elementos de trabajo cuando actúa en tal condición el empresario principal y el trabajo de la contratista se desarrolla en los propios locales (art. 41 LPRL). Posiblemente, de manera errónea, el legislador está identificando lugar de ejecución de la contrata con aquella que es de la propia actividad, cuando puede suceder que no sea así: cabe imaginar una contrata ejecutada en los propios locales de la empresa principal que no sea de la propia actividad y, por ello, tiene todo su sentido la aclaración que acabamos de formular.

Del mismo modo, sería razonable como propuesta de *lege ferenda* que este deber se extienda a los casos en los que la empresa principal, por vía de contrata de obra y servicio, encargue parte de la correspondiente labor a un trabajador autónomo. Las mismas razones que han determinado al legislador a extender la aplicación de la norma a los trabajadores autónomos en los supuestos anteriores, parece fundado que así se haga también en estos casos.

El incumplimiento de estos deberes de cooperación y coordinación entre empresas se tipifica como infracción administrativa grave a efectos del ejercicio de la potestad sancionadora de la autoridad laboral (art. 12.13 LISOS), que se eleva a infracción muy grave cuando se trate de actividades consideradas reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales (art. 13.8 LISOS).

5. EL DEBER DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN CASO DE CONTRATA DE LA PROPIA ACTIVIDAD

Por último, cuando se trate de empresas que contraten o subcontraten obras o servicios de la propia actividad y, además, éstas se desarrollen en sus propios centros de trabajo, se impone a la empresa principal un deber *in vigilando* del cumplimiento por los contratistas de la normativa de prevención (art. 24.3 LPRL). La doctrina en estos casos ha criticado el paralelismo que se establece en esta materia entre responsabilidades salariales y de seguridad social establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes a prevención de riesgos laborales, a través del criterio de la propia actividad, que

tiene sentido en la responsabilidad por deudas, pero no se comprende en el caso de la coordinación a efectos de prevención. Como con toda razón apunta González Ortega, en estos casos el requisito de la propia actividad constituye una exigencia distorsionante, pues en el terreno de lo preventivo las cosas son diferentes hasta el extremo de hacer que esta exigencia de la propia actividad deje de tener sentido¹².

Este deber de vigilancia se establece en cadena en los casos de subcontrataciones sucesivas de obras o servicios, de modo que el empresario principal debe desarrollar esta vigilancia tanto respecto de la empresa contratista como respecto de las sucesivas subcontratistas, siendo el elemento determinante de la obligación impuesta, una vez más, el hecho de concurrencia espacial de la actividad y de la titularidad de los locales en los que ello se produce.

Ni por parte de la Ley ni por parte del Reglamento se establece una definición o precisión de cuando una contrata lo es de la propia actividad, por lo que, a estos efectos, rigen las reglas generales interpretativas por parte de nuestros Tribunales en relación a este concepto en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, se considera que siempre se produce una contrata de la propia actividad cuando se lleva a cabo un encargo parcial de una obra dentro del sector de la construcción y, por tanto, en este sector se impone como obligatorio este deber de vigilancia, que en este caso se extiende al conjunto de las empresas contratistas y subcontratista¹³.

Como hemos indicado, la norma establece un doble requisito, pues, junto al carácter de contrata de la propia actividad, exige que el trabajo de la contratista o subcontratista se realice en el centro de trabajo de la principal. De todos modos, la jurisprudencia desde tiempo atrás viene interpretando este requisito locativo de manera amplia, pues cabe que las tareas se realicen en espacios públicos no titularidad del empresario principal, bastando con que se trate de un lugar donde este último controla con sus medios y organización de realización de la obra en cuestión¹⁴. De este modo, cabría deducir, en sentido contrario, que no concurriría este segundo requisito allí donde el trabajo se efectuase en locales o espacios titularidad del contratista o subcontratista.

Lo que se detalla escasamente por parte de la norma reglamentaria es el contenido concreto de ese deber de vigilancia. En todo caso, sí que se precisa algo, consistente en lo siguiente: la empresa principal debe exigir a las contratistas que le acrediten por escrito que han realizado para la concreta obra la evaluación de riesgos, la planificación de su actividad preventiva, que han cumplido con sus obligaciones de información y formación de los trabajadores adscritos a la obra, debiendo comprobar que las contratistas han establecido los necesarios medios de coordinación. En aquellos casos de subcontratación en cadena no se establece una relación directa entre empresa principal y subcontratistas, sino que lo que se prevé es que la contratista deberá requerirle a la subcontratista que realice las acreditaciones mencionadas, para que la primera se lo entregue a la empresa principal (art. 10.2 RDCA); con ello, por vía indirecta, se extiende también el deber de vigilancia de las contratistas respecto de las subcontratista, aunque la primera no sea la responsable de los lugares donde se efectúa la obra o servicio.

A estos efectos ha de interpretarse que las anteriores son manifestaciones específicamente impuestas de este deber de vigilancia, pero que el mismo no queda

¹² Op. cit., pgs. 18-19.

¹³ Art. 7 Ley subcontratación en el sector de la construcción.

¹⁴ SSTs 18 de abril de 1992, rec. 1178/1991; 22 de noviembre de 2002, rec. 3904/2001; 10 de diciembre de 2007, rec. 576/2007.

agotado con tales manifestaciones, sino que las mismas deberán extenderse a cualesquiera otras fuesen precisas para una efectiva coordinación de la prevención de riesgos laborales en estos casos¹⁵. Más aún, ha de interpretarse que este deber de vigilancia es acumulativo respecto del resto de las obligaciones de información, coordinación y emisión de instrucciones previamente descritas, pues el presupuesto de hecho de las mismas también se encuentra presente en las contrataciones de la propia actividad que venimos analizando aquí.

Asimismo, sería razonable como propuesta de *lege ferenda* que este deber se extienda a los casos en los que la empresa principal, por vía de contrata de obra y servicio, encargue parte de la correspondiente labor a un trabajador autónomo. Las mismas razones que han determinado al legislador a extender a los trabajadores autónomos los deberes de información y coordinación en los supuestos anteriores, parece fundado que así se haga también en estos casos, especialmente cuando se trata de contrataciones de la propia actividad que se ejecutan en los locales de la empresa principal.

Como consecuencia de este deber de vigilancia, en estos casos a la empresa principal se le impone una responsabilidad solidaria con las contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, siempre que la infracción se haya cometido en los locales del empresario principal (art. 42.3 LISOS). En la medida en que el precepto utiliza la expresión “infracción” y el mismo se encuentra en la normativa relativa a la potestad sancionadora de la autoridad laboral, ha de entenderse que se está estableciendo que el empresario principal es responsable en el sentido de que le puede ser impuesta la correspondiente sanción administrativa por las infracciones en materia de prevención que se hayan cometido en sus locales por las empresas contratistas y subcontratistas.

6. EL ENCARGADO DE COORDINACIÓN

Probablemente como la forma más intensa de coordinación entre las empresas que desarrollan actividades conectadas se produce cuando se designa a una o varias personas que gestionen tales tareas de coordinación (art. 13 RDCA).

Reglamentariamente se establece la designación del encargado de coordinación cuando se produce la situación de concurrencia en los mismos locales en la ejecución de la actividad productiva de cada una de ellas. De este modo, es, una vez más, la coincidencia espacial la que determina la posible presencia de esta figura, por tanto, en sentido contrario, con independencia de que entre las mismas exista o no una relación de vinculación jurídica.

En todo caso, conviene advertir que la norma reglamentaria en ningún caso obliga a la existencia del encargado de coordinación, quedando, pues, a criterio de la empresa la oportunidad de designarlo o no, en función de que lo considere útil y eficaz para los fines de la necesaria coordinación. A lo más que llega el precepto es a considerarlo como medio de coordinación “preferente” cuando concurren determinadas circunstancias de especiales riesgos laborales. La utilización de este término no cabe la menor duda de que resulta considerablemente ambigua, induciendo a una palmaria inseguridad jurídica, pues podría pensarse que se está utilizando un calificativo eufemístico que pretende evitar la directa expresión de obligatoriedad, aunque nosotros nos inclináramos por interpretarlo en el sentido de que realmente el legislador no desea imponerlo como necesario en todo caso. Eso sí, cuando se dan estas circunstancias, la norma reglamentaria requiere que la sustitución del encargado de coordinación por otros medios se justifique porque existan razones

¹⁵ Así, STS 11 de mayo de 2005, rec. 2291/2004.

técnicas u organizativas que lo avalen; ello, ciertamente, podría conducir a interpretar que se aproxima bastante a lo obligatorio, por cuanto que ha de entenderse que, de no poderse aducir tales razones justificativas, la designación del encargado se convierte, ahora sí, en necesaria. Donde sí que se establece como obligatoria en todo caso la designación del coordinador de seguridad es en el sector de la construcción cuando en la correspondiente obra intervienen varios “proyectistas”, es decir, varias empresas contratistas. En este caso, sí que se precisa de manera expresa que el encargado de coordinación deberá ser designado por el promotor de la obra¹⁶.

Se enumeran reglamentariamente hasta seis supuestos diferentes descriptivos del perfil de las personas que pueden asumir esa condición de encargado de coordinación, con una voluntad de dejarlo muy abierto, si bien ello se puede resumir en que puede serlo un trabajador de cualquiera de las empresas concurrentes, un miembro de los servicios de prevención o una persona de una empresa dedicada a la coordinación de actividades preventivas. Paradójicamente, normativamente no se determina de manera expresa a quién corresponde la designación del encargado de coordinación, aunque puede interpretarse que es a la empresa titular de los locales a quien corresponde optar por la opción de perfil de la persona que asuma esta condición, a partir de lo cual, según supuestos, se designa al correspondiente coordinador por la misma empresa titular de los locales, otra empresa si se trata de un empleado de esta, el servicio de prevención ajeno o la empresa dedicada a la coordinación. Eso sí, en la medida en que al final la responsabilidad de la coordinación recae sobre la empresa titular de los locales es a esta a quien corresponde efectuar el seguimiento de la actividad desarrollada por este, incluso de impartirle las instrucciones precisas a tal fin.

Reglamentariamente se precisan con cierto detalle las funciones de estos encargados de la coordinación de las actividades preventivas, concretando las facultades de las que gozan frente al conjunto de las empresas concurrentes, con derecho de acceso a cualquier zona de trabajo, incluyendo la facultad de impartir las instrucciones necesarias a cualquiera de las empresas concurrentes y de proponer la adopción de las medidas que considere oportunas a las diferentes empresas (art. 14.2 RDCA).

Como contrapunto de todo lo anterior, en caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte del coordinador de seguridad, éste puede asumir la correspondiente responsabilidad civil extracontractual, indemnizatoria por los daños y perjuicios que puedan ocasionarse a los trabajadores (art. 1101 Código Civil). Eso sí, para que se imponga tal condena indemnizatoria civil será necesario que quede demostrada la responsabilidad del coordinador de seguridad, con particular constatación de la relación de causalidad entre el incumplimiento cometido de la normativa de prevención y el correspondiente daño provocado¹⁷.

7. LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La normativa laboral ha ido estableciendo de manera sucesiva, aunque de manera deslavazada y poco integral, diferentes deberes de información y consulta a los

¹⁶ Art. 3 Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (BOE 25 de octubre), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en el trabajo en las obras de construcción. Arts. 3 d, 5.4, 8.1 y anexo Ley de subcontratación en el sector de la construcción

¹⁷ STS, sala de lo civil, 30 de marzo de 2010, rec. 199/2006, ECLI:ES:TS:2010:2154.

representantes de los trabajadores en estos casos de coordinación de actividades. En términos enumerativos, estos deberes consisten en lo siguiente.

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios, con independencia de que lo sea o no de la propia actividad (art. 15.1 RDCA).

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél (art. 15.2 RDCA).

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo estarán facultados para: a) acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones, ante los que pueden formular las observaciones que estimen oportunas; b) 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; c) recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste; d) dirigirse al encargado de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención (art. 15.3 RDCA).

Tanto empresa principal como contratistas, con independencia de que se trate o no de contratos de la propia actividad, deberán informar a sus respectivos trabajadores de las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales¹⁸. Cuando, por añadidura, la contrata se ejecute de forma continuada en los mismos espacios la empresa principal deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje esta información respecto de todas las empresas involucradas, quedando dicho libro a disposición de los representantes de los trabajadores. Se tipifica como infracción grave no disponer de este libro de registro (art. 7.12 LISOS).

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tienen el derecho a formular a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, entre ellas las relativas a prevención de riesgos laborales, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación (art. 42.7 ET).

La representación legal de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de prevención de riesgos (art. 42.8 ET). Se trata de unas reuniones cuyo régimen jurídico se remite a la regulación general del derecho de asamblea estatutaria (art. 81 ET), si bien se trata de unas reuniones en las que no participan el conjunto de los trabajadores de la

¹⁸ Art. 42.4 e ET para la empresa principal y art. 42.5 ET para las contratistas y subcontratistas. Para el sector de la construcción, art. 9 Ley de la subcontratación en el sector de la construcción.

empresa, sino exclusivamente los representantes de los mismos, es decir, los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. Estas reuniones conjuntas se pueden efectuar también por parte de los comités de seguridad y salud o, en su defecto, de los delegados de prevención y de las empresas que carezcan de dichos comités (art. 39.3 LPRL).

8. LA IMPUTACIÓN DEL RECARGO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL CASO DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDAD

En este marco, debe recordarse que la legislación de Seguridad Social contempla un incremento de las prestaciones cuando el siniestro es consecuencia de un incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo. Se trata de una materia de especial trascendencia, de modo que es donde se advierte una mayor litigiosidad judicial y, por tanto, una mayor precisión de concreción por parte de nuestra jurisprudencia.

A tal efecto, la legislación imputa esta responsabilidad de pago del recargo al “empresario infractor”, que es un calificativo genérico que no apela exclusivamente al empleador desde la perspectiva contractual laboral, sino genéricamente a quien incumple la normativa de prevención (art. 164 Ley General de la Seguridad Social). En estos casos, el precepto asume que, a resultas de todo lo dicho previamente, diferentes empresarios, que no tienen que tener la consideración de empleadores del trabajador beneficiario de estas prestaciones, pueden ser los sujetos incumplidores de la normativa de prevención y, como tales, tener esa condición de empresario infractor. En estos términos, empresario infractor puede ser cualquiera de los mencionados por la normativa en materia de coordinación de actividades, sin que sea preciso que se trate de una relación entre contratas de obras y servicios, mucho menos de contratas de la propia actividad, sino que basta con que se trate de empresas involucradas por la mera coincidencia espacial en la ejecución del trabajo o en el suministro de elementos de trabajo.

Eso sí, en la medida en que las obligaciones van ‘in crescendo’, son superiores en el caso de las contratas de la propia actividad, de modo que la empresa principal se convierte más en el centro de atención cuando se trata de contratas de la propia actividad. En concreto, para la jurisprudencia, lo decisivo para determinar si la empresa principal asume responsabilidad en materia de recargo de prestaciones es comprobar si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad; en particular, lo decisivo es el hecho de que el trabajo se desarrolle en lugares bajo el control y la inspección de la empresa principal o en relación con lugares titularidad de éste¹⁹, o, dicho con otras palabras, el presupuesto básico para que proceda la imposición del recargo de prestaciones es que haya mediado relación causal entre la infracción apreciada y el accidente sufrido, de manera tal que el suceso dañoso haya sido determinado por el incumplimiento empresarial²⁰; sin que en estos casos sea aplicable el concepto de centro de trabajo recogido en el Estatuto de los Trabajadores²¹. Ello se concreta en dos reglas complementarias: primera, la empresa principal puede resultar responsable del recargo de prestaciones aunque las tareas encomendadas a la empresa

¹⁹ SSTS 20 de marzo de 2012, rec. 1470/2011, ECLI:ES:TS:2012:2505; 7 de octubre de 2008, rec. 2426/2007.

²⁰ STS 22 de junio de 2015, rec. 853/2014, ECLI:ES:TS:2015:3450.

²¹ STS 26 de mayo de 2005, rec. 3726/2004.

auxiliar del trabajador accidentado no correspondan a su propia actividad²²; segunda, la encomienda de tareas propias de la propia actividad a otra empresa genera específicos deberes de seguridad laboral, pero no comporta un automatismo en la responsabilidad del recargo de prestaciones que pueda imponerse a los trabajadores de las contratistas y subcontratistas²³.

²² SSTS 5 de junio de 1999, rec. 3656/1997; 14 de mayo de 2008, rec. 4026/2006; 18 de enero de 2010, rec. 3237/2007, ECLI:ES:TS:2010:486.

²³ STS 18 de septiembre de 2018, rec. 144/2017, ECLI:ES:TS:2018:3454.