



ANÁLISIS SINDICAL DEL R.D. 171/2004.

Desarrollo del artículo 24 sobre

Coordinación de Actividades Empresariales

El 31 de enero de 2004 se publica en BOE el Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresarial (en adelante RCAE).

El nuevo Real Decreto que desarrolla el artículo 24 de la LPRL contiene todas las cuestiones básicas que UGT veníamos reivindicando desde hacía largo tiempo, y muy especialmente las responsabilidades del empresario titular del centro de trabajo; el deber de vigilancia del empresario principal para con las empresas contratistas y subcontratas; y los derechos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

El Gobierno ha recogido en su documento las cuestiones planteadas en el documento conjunto, así como otras cuestiones importantes manifestadas en el documento de parte de los sindicatos. Como se puede apreciar, el RD tiene 6 capítulos en los que se abordan no sólo aquellas cuestiones contempladas en el documento consensuado, sino también aquellas sobre las que nosotros exigíamos un desarrollo: Medios de coordinación (capítulo V); y Derechos de los representantes de los trabajadores (capítulo VI).

De forma somera vamos a destacar y explicar aquellos aspectos que consideramos de mayor interés y relevancia para desarrollar tus competencias y facultades con la mayor garantía de éxito. Así como aquellas cuestiones que puedan suscitar dudas en cuanto a su interpretación que podrán ayudarte a comprender mejor el desarrollo del artículo 24 LPRL.

El primero de ellos, que no podemos pasar por alto es la **definición del centro de trabajo** como elemento clave del supuesto de hecho.

Ante la ausencia de una definición legal de este concepto, el art. 2. a) RCAE opta por una noción amplia de centro de trabajo, considerando que se trata de “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”. El reglamento ha reproducido así la noción de “lugar de trabajo” recogida en el *R. Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*. Con esta definición se **confirma la jurisprudencia** que, en el ámbito de la normativa sobre prevención, venía interpretando el concepto de centro de trabajo en un sentido amplio, incluyendo lugares como el campo o despoblados (STS 22-XI- 2002 y STS 18-IV-1992) .

Aún con esta delimitación del concepto de centro de trabajo se puede plantear todavía algún problema en relación con los límites que han de jugar a la hora de precisar qué podemos considerar como lugar de trabajo, especialmente en los frecuentes supuestos de espacios muy amplios donde concurren empresas industriales o de servicios, que no siempre tiene relaciones jurídicas entre sí (por ejemplo, recinto ferial, parque tecnológico, polígono industrial o centro logístico de transporte utilizado por diferentes empresas del sector).

En estos casos se puede plantear el siguiente problema: ¿se exige en estos casos el deber de coordinación que exige el RCAE? Entendemos que en este tipo de zonas es

razonable exigir los deberes de coordinación, siempre que concurren las siguientes circunstancias: 1-que se trate de un espacio físico delimitado, y que, en consecuencia, pueda ser controlado desde el punto de vista de la seguridad y salud; 2-que el lugar esté compartido, de tal modo que si no hay relaciones jurídicas entre los distintos empresarios al menos exista algún tipo de conexión física entre trabajadores y actividades de unas y otras empresas (porque existan zonas de paso o salidas y entradas comunes, áreas de servicios dentro de la zona que sean compartidas por las distintas empresas, etc.)

Naturalmente que allí donde haya una definición específica deberá aplicarse la misma, como es el caso de las obras de construcción (artículo 2º.1.a) y anexo I RD1627/1997.

El segundo de ellos es la correlación entre supuestos contemplados y deberes exigidos.

El artículo 24 LPRL, en sus tres primeros apartados suscitaba dudas en cuanto a si los deberes contemplados en cada apartado, eran exigibles en los supuestos de contratas y subcontratas de la propia actividad. El RCAE aborda directamente la cuestión de las relaciones internas de los tres apartados del art. 24 LPRL, esto es, la conexión del primer párrafo con el segundo, y de éstos con el tercer párrafo, referido exclusivamente a las contratas de obras y servicios de la propia actividad.

A modo de resumen, podemos decir que la correlación entre los supuestos de hecho contemplados y

los deberes exigidos se regula en los términos que siguen: 1) Todos los empresarios que concurren en el mismo centro de trabajo deben **coordinarse** y **cooperar** entre ellos. 2) Si el empresario es además titular del centro tendrá no sólo que coordinarse con el resto sino que también deberá **informarles e instruirles** sobre los riesgos propios del centro y los existentes en el centro como consecuencia de la concurrencia de actividades; 3) Si el titular del centro además contrata su propia actividad, tendrá que conjugar coordinación, información e instrucción con un nuevo deber, el de **vigilancia**.

El tercero de ellos, nos hace detener en el deber de cooperación.

El art. 24.1 LPRL impone el deber de cooperación a todos los empresarios que coinciden en un mismo lugar de trabajo. El reglamento aclara, en su art. 4.1, que el deber se exige a empresarios y autónomos concurrentes en el centro, existan o no relaciones jurídicas entre ellos. Además concreta su contenido regulando dos tipos de obligaciones empresariales: el **deber de información recíproca** entre empresarios (Art. 4 RCAE), y el **deber de establecer medios de coordinación** (art. 5 y Capítulo V RCAE).

A) Deber de información recíproca (art. 4 RCAE). Se trata de aportación novedosa del reglamento, ya que el art. 24 LPRL no lo menciona. Con esta nueva obligación se trata de que todos los sujetos implicados, trabajadores y empresarios, estén informados de los riesgos específicos que pueden derivarse de la concurrencia de actividades

empresariales en un mismo centro de trabajo. De acuerdo con el art. 4 RCAE, antes de iniciarse la actividad en el centro de trabajo, todos los empresarios concurrentes tienen la obligación de informarse recíprocamente de los riesgos que comporta su actividad, de tal manera que dicha información tiene que tenerse en cuenta en sus respectivos planes de prevención. Una vez iniciada la actividad los empresarios deben informarse entre sí de las situaciones de emergencia o accidentes producidos.

Los diferentes empresarios implicados en las obras de la construcción deben incorporar esta nueva obligación de información recíproca al elenco de obligaciones reguladas en el Real Decreto 1627/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el sector de la construcción.

El art. 24.1 LPRL obliga a los empresarios que concurren en el mismo centro de trabajo a informar a sus respectivos trabajadores de los medios de coordinación adoptados. Pues bien, ahora el reglamento obliga a informar no sólo de los medios de coordinación (art. 12.3 RCAE) sino también sobre los **riesgos** derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro (art. 4.5 RCAE). Téngase en cuenta que, en el caso de concurrencia en el centro de trabajo de empresas **contratistas y subcontratistas**, tanto ellas como la principal deberán proporcionar a sus trabajadores información sobre las medidas de coordinación a que se refiere el art. 42.4 y 5 ET, pero, además, a partir de ahora, deben completar esa información comunicándoles los riesgos derivados de la concurrencia de sus actividades en el mismo centro de trabajo, en los términos previstos en el nuevo art. 4.5 RCAE.

El art. 4.5 RCAE establece que el empresario deberá informar en los términos previstos en el art. 18.1 LPRL, lo que exige que la información se canalice **a través de los representantes de los trabajadores**, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le ofrezca una información individualizada en relación con los riesgos y medidas que afecten a su concreto puesto de trabajo.

B) Deber de establecer medios de coordinación (Art. 5 y Cap. V RCAE). Lo más relevante del reglamento son las reglas relativas al establecimiento de los medios de coordinación.

En relación con los sujetos que tienen capacidad para determinar los medios de coordinación, tanto el art. 24.1 LPRL como los arts. 5.1 y 12.1 RCAE se refieren a los **empresarios concurrentes** en el centro de trabajo. Sin embargo, el reglamento introduce un matiz que no ofrecía el tenor literal de la ley, ya que otorga al **titular del centro la “iniciativa”** en la determinación de los medios de coordinación, siempre que este empresario cuente con trabajadores presentes en su centro, ya que, en caso contrario, la iniciativa corresponderá al empresario principal.

La norma reglamentaria no define en qué consiste la **capacidad de “iniciativa” del empresario titular** del centro, pero de su contenido general puede deducirse que comprende las siguientes facultades-deberes:

- a) garantizar que sólo se inician las actividades en su centro de trabajo cuando estén establecidos los medios de coordinación;

- b) garantizar que en su centro se ponen en juego los medios de coordinación cuando sean obligatorios (presencia de recursos preventivos).
- c) garantizar la revisión y actualización de los medios cuando se hayan manifestado como inadecuados para el cumplimiento de los objetivos de coordinación y ello sin perjuicio de la consulta a los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes en los términos del art. 16 RCAE.
- d) designación de coordinadores cuando existan las condiciones que determinen el carácter “preferente” de este medio de coordinación, de conformidad con el art. 13 RCAE.

Aunque el empresario titular del centro tenga un papel relevante en el establecimiento de los medios de coordinación, ello no impide afirmar que en esta materia existe un reparto de obligaciones, de tal manera que todas y cada una de las empresas concurrentes deben ajustar su actuación a los objetivos de coordinación, estando obligados a participar en cualquier medida de acción coordinada, atender las instrucciones e indicaciones del coordinador, etc.

Además, según el art. 12.3 RCAE es obligación de cada empresario informar a sus respectivos trabajadores, a través de sus representantes, sobre los medios de coordinación establecidos, y proporcionarles los datos necesarios para identificar, en su caso, a los recursos preventivos presentes en el centro de trabajo y a las personas encargadas de la coordinación.

El reglamento ofrece posibilidades de mejorar y desarrollar el régimen de los medios de coordinación a través de la negociación colectiva. Como cuestiones que pueden ser objeto de tratamiento convencional, entre otras, destacamos las siguientes:

- a) determinación de los medios de coordinación más adecuados, ya que el art. 11 RCAE establece una lista no exhaustiva;
- b) concretar las circunstancias previstas en el art. 13.1 RCAE para determinar los supuestos en que la designación del coordinador es medio “preferente”;
- c) fijar criterios que permitan determinar con cierta objetividad cuáles pueden ser las razones “técnicas u organizativas” que justifiquen la sustitución del coordinador por otros medios de coordinación, de acuerdo con el art. 13.2 RCAE;
- d) determinar los criterios para elegir a las personas encargadas de la coordinación y concretar en qué ha de consistir la relación de “colaboración” entre los coordinadores y los recursos preventivos de las empresas concurrentes, además de precisar en qué casos el recurso preventivo puede actuar también como coordinador, todo ello de acuerdo con el art. 13.3 RCAE.
- e) ampliar la escueta regulación reglamentaria sobre funciones y competencias del coordinador prevista en el art. 14 RCAE, incidiendo en las facultades de vigilancia y control del coordinador, lo que puede facilitar la exigencia de responsabilidades al empresario titular en caso de accidente de trabajo.;

- f) aportar solución al problema planteado por el Art. 13.3 RCAE, que no dice quién debe designar al coordinador cuando el titular del centro de trabajo no tiene trabajadores en el centro. A estos efectos podría considerarse aplicable la solución prevista en el Art. 12.1 RCAE, que atribuye a la empresa principal la iniciativa para establecer medios de coordinación cuando el titular no tiene trabajadores en el centro.

El tratamiento convencional de estas cuestiones permitirá limitar los espacios de libre decisión del empresario titular que se reconocen con toda nitidez en el reglamento. En la negociación colectiva se pueden concretar las materias señaladas, o en todo caso, exigir que las decisiones empresariales sobre tales cuestiones se adopten contando con la intervención de los representantes de los trabajadores, en virtud del derecho a la consulta o facultad de propuesta prevista en el art. 15 RCAE. A estos efectos, pueden ser útiles los convenios colectivos sectoriales y los de empresa que afecten a empresas (principales) que de forma habitual subcontraten sus actividades. Sin embargo, no puede ignorarse que la unidad clásica de negociación (sectorial o de empresa) puede resultar insuficiente, por lo que resultará imprescindible fomentar los acuerdos interempresas que permitan regular los medios de coordinación.

C) Responsabilidades por incumplimiento del deber de coordinación

La regulación reglamentaria deja muy claro que el genérico deber legal de cooperación se compone de concretos deberes que son asignados a todos y cada uno de los empresarios que concurren en el centro de trabajo. El reparto de obligaciones va a facilitar la tarea de identificar a los sujetos responsables al efecto de imputar la responsabilidad administrativa prevista en los arts 12.13 y 13.7 LISOS. Pero, además, permitirá concretar quién es el “empresario infractor” (*ex art. 123 LGSS*) responsable del recargo de prestaciones, sin olvidar que, según el Tribunal Supremo (STS 5-V-1999 y 18-IV-1992), esta noción puede ir referida no sólo al empleador del trabajador sino también al empresario principal aunque no contrate su propia actividad. Ahora podríamos añadir que el concepto de empresario infractor podría referirse a todo aquél que incumpla con su deber de coadyuvar a la seguridad en el centro de trabajo, siempre que el incumplimiento sea causa determinante del accidente. Por otra parte, en relación con eventuales indemnizaciones por daños derivados del incumplimiento del deber de cooperación, habrá que entender que existe responsabilidad directa del empleador del trabajador y también, en su caso, de aquellos otros empresarios que hayan participado en el incumplimiento, de acuerdo con el respectivo contenido de sus obligaciones. Por último recordar que el Tribunal Supremo ha reconocido la compatibilidad entre el recargo de prestaciones y la indemnización por daños (STS 2-X-2000).

El cuarto aspecto trata de los deberes de información e instrucción del empresario titular del centro de trabajo (art. 24.2 Lrpl).

A) Concepto de empresario titular y nuevos contenidos de sus obligaciones preventivas.
Ante la indefinición del Art. 24. 2 LPRL, el Art. 2.b) RCAE aporta una noción amplia del concepto de “empresario titular del centro de trabajo”. Así, esta condición la tiene la

persona que tenga capacidad para “poner a disposición” el centro (se entiende que a disposición de los demás empresarios concurrentes), y además, tenga capacidad para “gestionar” el mismo (esto es, que sea el sujeto obligado a realizar las comunicaciones oportunas ante la autoridad laboral, solicitar las correspondientes licencias y autorizaciones administrativas, etc.) Por otra parte, la circunstancia de que el titular del centro tenga o no la condición de empleador laboral con trabajadores en el centro, va a determinar que existan dos niveles en la exigencia de deberes preventivos, como ahora se verá.

En relación con las obligaciones específicas del empresario que tiene la condición de “titular del centro” *ex* art. 24.2 LPRL, el reglamento hace una interpretación más bien restrictiva, ya que el titular del centro sólo queda realmente implicado en la coordinación de actividades cuando dicho empresario tiene trabajadores propios en el centro de trabajo. En efecto, cuando el titular no tenga trabajadores propios en el centro sólo deberá informar de los riesgos “propios” del centro (art. 7 RCAE). Sin embargo, cuando el titular tenga trabajadores en el centro se le podrá exigir, además, otros dos deberes, a saber: el de **información recíproca** (art. 4 RCAE) y el de **instrucción a los demás empresarios** (art. 8 RCAE), ambos referidos a los riesgos existentes en el centro y derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

El reglamento deja sin resolver quién es el sujeto que debe dar instrucciones cuando el titular del centro no tiene trabajadores en el mismo.

Este tema podría ser objeto de **tratamiento convencional**, siendo posible encomendar la labor de impartir estas instrucciones a la persona o personas encargadas de la coordinación (Art. 14.2 c RCAE), que podrán ser designados por la empresa principal cuando la titular no tenga trabajadores en su centro de trabajo (Art. 12.1 en relación con el 13.3 RCAE).

La Disposición Adicional primera RCAE hace dos aclaraciones importantes para el sector de la construcción. **Primero**, que el cumplimiento del deber de información del empresario principal *ex* art. 7 RCAE, se entenderá cumplido por el promotor en cuanto sujeto obligado a que en la fase de redacción del proyecto se elabore un estudio de seguridad y salud, o en su caso, un estudio básico, en los términos establecidos en los arts. 5 y 6 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de la construcción. **Segundo**, en el sector de la construcción, las instrucciones *ex* Art. 8 RCAE se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, siempre que tal figura exista; en caso contrario, serán impartidas por la dirección facultativa. En relación con estas informaciones e instrucciones también se distribuyen con acierto las obligaciones y responsabilidades, ya que el art. 9 RCAE exige determinadas obligaciones al resto de los empresarios concurrentes: incluir las informaciones en su plan de prevención, trasladar la información a los trabajadores propios a través de sus representantes y cumplir y hacer cumplir las instrucciones. Estas medidas deben cumplirse por todos los empresarios y trabajadores autónomos (que se limitarían a cumplir las instrucciones), existan o no relaciones jurídicas entre ellos y el empresario titular.

B) Responsabilidad por incumplimiento de los deberes *ex arts 7,8 y 9 RCAE*

Los arts 12.14, 12.24, y 13.8 LISOS, con la nueva redacción que les ha dado recientemente la Ley 54/2003, permiten exigir responsabilidad administrativa al empresario titular del centro de trabajo y al promotor cuando incumplan los deberes de información e instrucción previstos en los arts 7, 8 y D. Adicional primera RCAE.

También es necesario identificar las infracciones que pueden fundamentar la exigencia de responsabilidad por incumplimiento de las medidas que el art. 9 RCAE exige a los empresarios que concurren con el titular en su centro de trabajo. Por lo que se refiere a la obligación prevista en el art. 9.1 RCAE de incluir en la evaluación de riesgos y planificación las informaciones proporcionadas por el titular del centro de trabajo, podría considerarse tipificado su incumplimiento en la nueva redacción de los arts. 12.1 a) y b) y 12.6 LISOS. En relación con el incumplimiento de la obligación de los empresarios concurrentes de cumplir las instrucciones dadas por el empresario titular, prevista en el art. 9.2 RCAE, podría encontrar acomodo en las infracciones tipificadas en los arts. 12.13 y 13.7 LISOS, y el relativo a la obligación del art. 9.3 RCAE, de comunicar a los trabajadores respectivos la información y las instrucciones dadas por el empresario titular en los términos del art. 18 LPRL, podría sancionarse de acuerdo con la infracción 12.11 LISOS.

Por último no hay que olvidar la posibilidad de exigir otro tipo de responsabilidades derivadas del incumplimiento de estas obligaciones, es decir, recargo de prestaciones e indemnizaciones por daños en los mismos términos ya señalados en relación con el deber de cooperación.

Por lo que respecta al el deber de vigilancia del empresario principal en las contratas y subcontratas de la propia actividad (art. 24.3 lprl).

A) Contenido del deber de vigilancia y sujetos obligados

El art. 10.1 RCAE comienza con una formulación genérica del deber, señalando que el empresario principal debe vigilar el cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas de la “normativa de prevención de riesgos laborales”. Ahora bien, después de esta formulación genérica del deber, los apartados 2 y 3 del art. 10 RCAE se ocupan de concretar su contenido, que consiste en hacer tres tipos de comprobaciones.

1) VIGILANCIA SOBRE EL PLAN DE PREVENCIÓN (art. 10.2 RCAE)

El empresario principal, antes de iniciar la actividad en su centro debe exigir a las contratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras o servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva. En el caso de contrata seguida de subcontrata, será la contratista la que exija la acreditación a la subcontratista, para su posterior entrega a la empresa principal. De esta manera el reglamento deja bien claro que, sin perjuicio de la colaboración de los eslabones intermedios, el destinatario último de estas acreditaciones es el comitente original, que queda obligado a controlar a todas las empresas presentes en su centro, aunque no haya contratado directamente con ellas su propia actividad. En el sector de la construcción, la

vigilancia corresponde a las contratistas, que son las que tienen la condición de empresas principales (Disp. Adicional primera RCAE).

2) VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES (art. 10.2 RCAE).

La empresa principal también debe exigir a las empresas auxiliares que le acrediten por escrito el cumplimiento de sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a ser destinados a la ejecución de la contrata en su centro de trabajo. Se trata, pues, de que la empresa principal compruebe que las auxiliares, en cumplimiento del deber de protección, han proporcionado a sus trabajadores la información a la que se refiere el art. 18 LPRL, y la formación necesaria en los términos del art. 19 LPRL. Aunque el párrafo segundo, a diferencia del primero, no expresa en qué momento debe exigirse tal acreditación, de su redacción puede deducirse que ha de ser antes de que los trabajadores comiencen a prestar servicios en el centro de la principal. Ello supone que en la mayoría de los casos no será suficiente con un solo control, previo al inicio de la ejecución de la contrata, sino que habrá que exigir acreditaciones posteriores en la medida en que haya incorporaciones sucesivas de trabajadores, rotaciones o variaciones en la plantilla de la empresa auxiliar.

Por último señalar que, cuando se produce una contrata seguida de una subcontrata, será la contratista la que exija la acreditación a la subcontratista, para su posterior entrega al empresario principal. Por tanto en este segundo tipo de comprobación se exige también, como en el anterior, la colaboración de los eslabones intermedios. En el sector de la construcción ha de ser, según lo ya dicho, la contratista principal la destinataria última de todas las acreditaciones procedentes de las subcontratistas.

3) VIGILANCIA SOBRE LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN ESTABLECIDOS ENTRE EMPRESAS AUXILIARES (art. 10.3 RCAE).

El empresario principal debe comprobar que las contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación “entre ellas”. Esto supone que la empresa principal debe comprobar que cada una de las empresas contratistas que concurren en su centro ha establecido medios de coordinación con su respectiva subcontratista.

En definitiva, en los supuestos de contrata seguida de subcontrata(s) la empresa principal debe asegurarse de que cada eslabón está coordinado con el siguiente en la cadena, y ello sin perjuicio de que, además, sea ella la que después tome la iniciativa para determinar los medios que han de permitir la coordinación de todas las empresas presentes en su centro de trabajo, tal como dispone el Art. 12.1 RCAE.

Ahora bien, el art. 10.3 RCAE nada dice sobre el momento en que debe realizarse este control. De acuerdo con lo previsto en el art. 12.1 RCAE, el establecimiento de los medios de coordinación debe producirse antes del inicio de las actividades, y por tanto, es en ese momento cuando la empresa principal debe contar con toda la información suministrada por las empresas auxiliares, para proceder a continuación a la

determinación de los medios que permitan la coordinación de todas las empresas presentes en su centro de trabajo.

B) Incumplimiento del deber de vigilancia y responsabilidad solidaria ex art. 42.3 LISOS.

El art. 10.4 RCAE cierra la regulación reglamentaria del deber de vigilancia señalando que *“lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el art. 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones”*. Se trata de una cláusula que invita a la confusión. La redacción de la misma admite, en principio, dos interpretaciones. En primer lugar, podría considerarse que la cláusula de cierre del art. 10.4 RCAE no aporta ningún elemento nuevo de interpretación, ya que lo único que hace es recordar que el incumplimiento del deber de vigilancia no está sujeto a sanción específica alguna, sino que se configura como fundamento de la responsabilidad solidaria de la empresa principal por los incumplimientos de las empresas auxiliares que se produzcan en su centro de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el art. 42.3 LISOS. Desde esta lectura, podría defenderse la exoneración de responsabilidad solidaria de los empresarios siempre que cumplan con el deber de vigilancia, en los términos formalistas del art. 10 RCAE, es decir siempre que acrediten que han realizado las comprobaciones previstas en el mismo.

Sin embargo, repárese en que es posible otra lectura bien distinta. En efecto, la citada cláusula podría leerse en clave de advertencia del legislador, en el sentido de prevenir sobre la posibilidad de imputar responsabilidad solidaria a la empresa principal aunque ésta haya cumplido con las comprobaciones y acreditaciones previstas en el art. 10.2 y 3 RCAE. De acuerdo con esta interpretación, habría que concluir que el reglamento no agota el contenido del deber de vigilancia, sino que sólo concreta algunos deberes de control cuyo cumplimiento no libera de responsabilidad al empresario principal. Se trataría de indicar, pues, que de producirse el efecto indeseado, esto es, el accidente de trabajo, de poco le serviría al empresario principal exhibir, como prueba de cumplimiento, el dossier documental sobre acreditaciones y comprobaciones efectuadas en su centro de trabajo. En definitiva, se trataría de defender, de acuerdo con el art. 10.4 RCAE, que el cumplimiento *“formal”* del deber de vigilancia no supone un blindaje seguro para el empresario, de tal manera que en la medida en que es deudor de seguridad respecto de todos los trabajadores presentes en su centro, si se produce el accidente, será responsable.

En todo caso, el hecho de que el responsable último de la vigilancia sea el empresario principal no ha de suponer que la responsabilidad por incumplimientos de las subcontratistas recaiga exclusivamente sobre él, ya que las contratistas que actúan como eslabones intermedios también deben colaborar en la vigilancia de la auxiliar que le sigue en la cadena y estar coordinada con ella, de acuerdo con el nuevo reglamento, por lo que, en consecuencia, deberían responder también solidariamente de los incumplimientos de las auxiliares con las que han contratado.

DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES.

El reglamento trata de ajustar los nuevos contenidos en materia de coordinación al modelo de gestión participada que consagra el art. V LPRL. Sin perjuicio de otras mejoras que puedan introducirse por convenio, las novedades de la norma reglamentaria son las siguientes:

- 1- Según el art. 15. 1 RCAE, la información sobre previsiones en materia de subcontratación del art. 64 1.1º ET debe suministrarse a los delegados de prevención y, en su defecto, a los representantes de los trabajadores. Ello supone que siempre que existan delegados de prevención, deben ser receptores de esta información, aunque no sean representantes de personal (como podría suceder en los supuestos previstos en las Disp. Adic. 4ª y 10ª LPRL). En todo caso, la remisión de la información a los delegados de prevención no debe impedir que se suministre también al resto de los representantes de los trabajadores (unitarios y sindicales). Según el precepto reglamentario, la información deber proporcionarse “cuando se concierte un contrato de obras o servicios”, expresión que parece apuntar a un contrato ya celebrado. Sin embargo, hay que hacer prevalecer el tenor legal del art. 64.1. 1º que exige información previa y no posterior a la celebración de la contrata. Este deber de información es exigible en cualquier tipo de contrata (tenga o no por objeto la propia actividad de la principal, y cualquiera que sea el lugar de ejecución de la misma).
- 2- Por lo que se refiere a los derechos de información previstos en el art. 42.4 y 5 ET, se reconocen también a los delegados de prevención, en los términos señalados en el caso anterior. De acuerdo con el tenor del precepto estatutario esta información debe proporcionarse una vez celebrada la contrata, pero antes de que se inicie la ejecución de la misma. También es exigible en cualquier tipo de contrata. Conviene resaltar que en el supuesto de concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo, los delegados de prevención de la empresa que descentraliza tienen derecho a conocer todos los datos a los que se refiere el art. 42.4 y 5 ET, sin que por tanto pueda limitarse la información a la prevista en el apartado e), esto es, a las medidas de coordinación.
- 3- El art. 15.3 RCAE incluye los supuestos de coordinación de actividades entre las situaciones y circunstancias que justifican el ejercicio de las facultades que los delegados de prevención tienen reconocidas en el art. 36 LPRL. Entre esas facultades hay que destacar, como novedosas, la posibilidad de comunicarse durante la jornada de trabajo con los delegados de prevención o representantes de las demás empresas concurrentes en el centro de trabajo, la facultad para hacer propuestas sobre medidas de coordinación para su discusión en el comité y hacer sugerencias a los coordinadores.
- 4- El art. 16 RCAE se limita a recoger una facultad del comité de seguridad y salud, que ya estaba prevista en el art. 39.3 LPRL, relativa a la posibilidad de celebrar reuniones conjuntas de los diferentes comités de las empresas

concurrentes, señalando ahora que tales reuniones pueden tener como finalidad, entre otras, la consulta sobre la eficacia de los medios de coordinación establecidos por los empresarios concurrentes o actualización de los mismos.

En relación con la asignación a los delegados de prevención de estas competencias y facultades en los supuestos de concurrencia de actividades, conviene no olvidar la previsión contenida en el art. 35. 4 LPRL, relativa a la posibilidad de que la negociación colectiva admita que determinados órganos de creación convencional pueden ejercer competencias que la ley atribuye a aquellos. En cualquier caso, parece necesario profundizar en la práctica de alcanzar acuerdos (como el de Repsol Puertollano) que permitan crear órganos de representación sindical (comités interempresas) que tengan representación y competencias sobre el conjunto de los trabajadores presentes en el centro, con independencia de la empresa a la que pertenezcan.

CONCLUSIONES

La regulación reglamentaria de los deberes de cooperación (art. 24.1 LPRL) y de información e instrucción del titular del centro (art. 24.2 LPRL) es acertada por cuanto permite un claro reparto de obligaciones entre los diferentes empresarios concurrentes en el centro de trabajo. Ello va a facilitar la tarea de imputar responsabilidad en el ámbito de la sanción administrativa. Pero también permite ampliar el círculo de sujetos responsables, más allá del empleador del trabajador afectado por un accidente, de tal manera que pueden ser corresponsables del recargo de prestaciones y de la indemnización por daños los empresarios presentes en el centro de trabajo que incumplan con sus respectivos deberes, siempre que tales incumplimientos sean causa determinante del accidente de trabajo. El contenido del deber de vigilancia (art. 24.3 LPRL) se ha concretado en un plano excesivamente “formalista”, ya que se limita a la obligación de la empresa principal de exigir una serie de acreditaciones escritas y realizar ciertas comprobaciones, que son operativas, en casi todos los casos, antes de iniciarse la actividad y no durante la ejecución de la contrata. Esto puede suponer en la práctica que quede limitado el alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa principal. Para evitar este efecto hemos considerado que la cláusula del art. 10.4 RCAE podría ser utilizada como argumento para defender que el deber de vigilancia no se agota con los contenidos del reglamento, de tal manera que siempre que se produzca un accidente se podría exigir responsabilidad solidaria, aunque el empresario principal haya cumplido con sus obligaciones formales de acreditación y control.

El reglamento ofrece posibilidades de mejora y desarrollo en la negociación colectiva, especialmente en materia de medios de coordinación y derechos de información y participación de los representantes. Además de los convenios sectoriales y de empresa que afectan a las empresas principales, parece que los instrumentos más útiles pueden ser los acuerdos interempresas y la creación de órganos de representación (comités interempresas) que tengan representación y competencias sobre el conjunto de los trabajadores presentes en el centro de trabajo, con independencia de la empresa a la que pertenezcan.