



EJE GENERAL 3

Promover la integración de la prevención mediante
la mejora de la gestión preventiva de las empresas

Estudio técnico de jurisprudencia en materia de coordinación de actividades empresariales. Cuestiones controvertidas y criterios doctrinales.



Comunidad
de Madrid

© Comunidad de Madrid

Edita: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

irsst.publicaciones@madrid.org

Edición digital: 2025

Publicado en España. *Published in Spain*



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1	11
Análisis jurídico del deber de coordinación de actividades empresariales	12
1.1. Análisis jurídico de la normativa en relación con los conceptos, definiciones y agentes intervinientes	13
1.1.1. Concepto de centro de trabajo	13
1.1.2. Empresario titular del centro de trabajo	14
1.1.3. Empresario principal	14
1.1.4. Empresarios concurrentes	16
1.1.5. La especial consideración del Promotor de las obras de construcción	17
1.1.6. Cláusulas de elusión de responsabilidad por el empresario principal	18
1.2. Análisis jurídico de la normativa en relación con las obligaciones de los agentes intervinientes	19
1.2.1. Obligaciones del empresario titular	19
1.2.2. Obligaciones del empresario principal	22
1.2.3. Obligaciones de los empresarios concurrentes	24
1.2.4. Obligaciones de los trabajadores autónomos	24
1.2.5. Los medios de coordinación	25
1.2.6. Conclusiones sobre el análisis de las obligaciones de los agentes intervinientes	27

CAPÍTULO 2	29
Interpretación jurisprudencial de los requisitos establecidos en la normativa vigente	30
2.1. Aspectos controvertidos relativos a las definiciones y condición jurídica de los agentes involucrados. Criterios jurisprudenciales	31
2.1.1. Alcance del concepto de centro de trabajo	31
2.1.2. Empresario titular del centro de trabajo	35
2.1.3. Empresario principal	37
2.1.4. Empresarios concurrentes	41
2.1.5. La especial consideración del promotor de las obras de construcción	45
2.1.6. Cláusulas de elusión de responsabilidad por el empresario principal. La especial consideración del promotor de las obras de construcción	49
2.2. Aspectos controvertidos relativos a los deberes legales de los agentes involucrados. Criterios jurisprudenciales	50
2.2.1. Obligaciones del empresario titular	50
2.2.2. Obligaciones del empresario principal	62
2.2.3. Obligaciones de los empresarios concurrentes	68
2.2.4. Obligaciones de los trabajadores autónomos	72
2.2.5. Los medios de coordinación	73
CAPÍTULO 3	76
Identificación de barreras que dificultan una CAE efectiva	77
3.1. Barrera nº1: Realización de una gestión meramente documental	78
3.2. Barrera nº2: Traslado de información generalista y no particularizada al lugar de trabajo y la actividad contratada	81
3.3. Barrera nº3: inadecuada planificación de los procesos de coordinación preventiva. Asunción de obligaciones ajenas o traslado a terceros de obligaciones propias	84
3.4. Barrera nº4: insuficiente gestión y aplicación práctica de los medios de planificación, coordinación y debido control de condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia empresarial	89

CAPÍTULO 4 96

Propuesta de buenas prácticas que facilitan una CAE efectiva en términos de adecuada cobertura jurídica	97
---	----

CAPÍTULO 5 100

5.1. Introducción	101
5.2. Alemania	102
5.2.1. Normativa - marco legal	102
5.2.2. Definiciones	104
5.2.3. Medios de coordinación. Obligaciones documentales	106
5.2.4. Jurisprudencia	108
5.2.5. Responsabilidades legales	109
5.3. Italia	112
5.3.1. Normativa - marco legal	112
5.3.2. Definiciones	115
5.3.3. Medios de coordinación. obligaciones documentales	116
5.3.4. Jurisprudencia	117
5.3.5. Responsabilidades legales	117
5.4. Reino Unido	119
5.4.1. Normativa - marco legal	119
5.4.2. Definiciones	120
5.4.3. Medios de coordinación. Obligaciones documentales	122
5.4.4. Jurisprudencia	123
5.4.5. Responsabilidades legales	124
5.5. Francia	125
5.5.1. Normativa - marco legal	125
5.5.2. Definiciones	126
5.5.3. Medios de coordinación. Obligaciones documentales	128
5.5.4. Jurisprudencia	130
5.5.5. Responsabilidades legales	132

5.6. Portugal	134
5.6.1. Normativa - marco legal	134
5.6.2. Definiciones	136
5.6.3. Medios de coordinación. obligaciones documentales	138
5.6.4. Jurisprudencia	139
5.6.5. Responsabilidades legales	140
5.7. Comparación de requisitos de coordinación de actividades empresariales en europa	142
5.8. Análisis comparativo	145
CONCLUSIONES	147
Conclusiones	148
ANEXOS	152
7.1. Listado de sentencias analizadas	153
7.2. Bibliografía recomendada	157

Introducción



INTRODUCCIÓN

El 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 (en adelante, RDCAE), estableció una serie de deberes preventivos relacionados con la gestión de contratas, subcontratas y entidades concurrentes con la finalidad de mejorar la gestión derivada de la concurrencia de los mismos.

En los más de 20 años de vigencia y aplicación de tal desarrollo reglamentario del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), se percibe que la finalidad prevista en el preámbulo de dicha norma, esto es, procurar **“una real implicación en la coordinación de actividades empresariales que alejará un siempre bien censurado cumplimiento meramente formal”** dista de haberse conseguido. Así, la autodenominada Coordinación de Actividades Empresariales, en adelante CAE, se ha orientado en muchos casos a un mero control documental del cumplimiento de requisitos laborales, mercantiles y preventivos que poco o nada tienen que ver con los objetivos fundacionales de la normativa que regula esta materia.

Es decir, la realidad ha desembocado en una CAE centrada en el intercambio de grandes volúmenes documentales, tengan o no que ver con la CAE, más que en la protección en sí de las personas. Esta “carrera documental” actual, se ha visto agravada por la gran demanda burocrática de un volumen importante de grandes empresas, que ha tenido una repercusión directa en toda la cadena de contratación, aumentando los costes de los trabajos y dificultando su realización para las PYMES y micro PYMES fundamentalmente, sin que haya mejorado la seguridad de las personas. Prueba de ello es que los requisitos documentales han aumentado casi de forma exponencial y los accidentes no se han reducido en la misma proporción, más bien al contrario.

El modelo productivo actual en el que unas empresas contratan o subcontratan con otras empresas o autónomos parte de la actividad productiva ha supuesto que la necesidad de coordinar actividades empresariales (CAE) sea algo imprescindible para asegurar unas condiciones de trabajo seguras. Así, con objeto de regular y facilitar una coordinación eficaz y homogénea se ha publicado diferente normativa. Entre la misma, y atendiendo a su importancia, debemos citar:

- Artículo 24 LPRL, donde se menciona por primera vez la obligación de llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. En este artículo se indica, entre otras obligaciones, que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras de dos o más empresas, éstas deben **cooperar en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales**.
- RDCAE, mencionado anteriormente, y en el cual se establecen las disposiciones mínimas que los diferentes empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo habrán de poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades de las distintas empresas.



La gran amplitud de situaciones de concurrencia (en término de número de empresas, riesgos que puedan surgir o agravarse por la concurrencia, duración de la concurrencia, simultaneidad temporal o sucesiva, etc.) de empresas ha dado lugar a que la normativa, como no puede ser de otra forma, establezca obligaciones, requisitos generales e incluya conceptos jurídicos indeterminados. Son las empresas, en último lugar, las que deben decidir la aplicación de estos requisitos a su caso concreto.

El objetivo general del presente estudio es realizar un análisis jurídico de la normativa vigente en la actualidad y del tratamiento que dicha CAE ha recibido en la jurisprudencia dictada en esta materia, así como un análisis comparado de obligaciones y del marco de responsabilidades en esta materia en el ámbito de otros países europeos. Con base al referido análisis, se proponen posibles vías de mejora en la configuración técnico-jurídica de deberes y actuaciones a poner en práctica por los agentes intervinientes en dichos escenarios de concurrencia empresarial.

Se pretende en último lugar proporcionar a las empresas un conocimiento detallado de la interpretación dada a los requisitos establecidos en el RDCAE, así como aportar criterios y propuestas sobre la forma y medios para un adecuado cumplimiento de éstos de manera efectiva. Se pretende también aportar conocimiento y toma de conciencia, en particular en las pequeñas y medianas empresas, sobre las actividades llevadas a cabo para la consecución del cumplimiento de la CAE que, en último lugar, constituyen un cumplimiento meramente formal y no contribuyen de manera efectiva ni a mejorar la protección de los trabajadores ni a la salvaguarda de la empresa ante posibles sanciones administrativas, o las derivadas de procesos judiciales. En definitiva, se pretende poner de manifiesto aquellas actividades o formas de materialización de éstas que se constituyen en barreras y cuales en palancas de consecución de una CAE efectiva.

Así, el estudio se ha estructurado en una serie de capítulos. En los capítulos 1, 2 y 3 se realiza un análisis de la normativa, de su tratamiento e interpretación en la doctrina jurisprudencial y un breve repaso de los diferentes tipos de responsabilidades establecidos. En el capítulo 4 se realiza, a partir del análisis previo, una identificación de aquellos aspectos que se han determinado por la jurisprudencia como barreras a la consecución de una CAE efectiva. En el capítulo 5 se determinan, en contraposición, aquellos aspectos que se han determinado por la jurisprudencia como buenas prácticas para la consecución de una CAE efectiva. El capítulo 6 se incluye un análisis de la normativa de otros países de nuestro entorno, identificando diferencias en la trasposición de la Directiva Europea 89/654/CEE, el tratamiento jurisprudencial dado a los diferentes aspectos de la CAE y las responsabilidades establecidas. Siempre con el objeto de poder determinar aquellos aspectos que pueden configurarse como buenas prácticas, que podrían ser incorporadas a nuestra normativa, para la consecución de una CAE efectiva. Por último, en el capítulo 7, se exponen una serie de conclusiones y propuestas con objeto ser punto de reflexión y promover, en la medida de lo posible, la consecución del verdadero objetivo de la CAE, que no puede ser otro que una CAE efectiva que redunde en la seguridad y salud de los trabajadores.

Si bien la CAE afecta a la totalidad de situaciones de concurrencia, con independencia del sector de actividad del que se trate, en la actualidad el sector de construcción dispone de una adaptación de la normativa de CAE que unifica el proceso de gestión de la CAE por las empresas concurrentes. En consecuencia, sin perjuicio de tratarse, en algunos casos, específicamente el sector de la construcción, **el estudio se centrará principalmente en la CAE a desarrollar en otros sectores y actividades.**



CAPÍTULO 1

Análisis jurídico del deber de coordinación de actividades empresariales

- 1.1. Análisis jurídico de la normativa en relación con los conceptos, definiciones y agentes intervinientes
- 1.2. Análisis jurídico de la normativa en relación con las obligaciones de los agentes intervinientes

ANÁLISIS JURÍDICO DEL DEBER DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El deber de coordinar las actividades empresariales consagrado en el artículo 24 de la LPRL es objeto de desarrollo en el RDCAE, en cuyo capítulo primero se aborda la definición de tres elementos esenciales: centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal.

En capítulos posteriores del RDCAE se regula el deber de cooperación exigible en casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo, y se concretan las diferentes obligaciones del titular de centro de trabajo (principalmente, transmitir información e instrucciones a las empresas concurrentes) y, en su caso, del empresario principal, que se concretan en el deber de vigilancia.

Se trata, como el propio preámbulo del RDCAE admite, de una materia ampliamente debatida y en la que resultan de aplicación numerosos conceptos jurídicos indeterminados.

En este contexto, el presente apartado pretende ofrecer un análisis interpretativo del marco legal al objeto de clarificar los conceptos clave (en especial, agentes intervinientes en los casos de concurrencia y sus deberes legales), así como aquellos aspectos de las obligaciones, y la forma en que se determinan, que han dado o pueden dar lugar a una CAE inefectiva.

En los siguientes apartados, se expondrán diferentes aspectos controvertidos relacionados con los términos analizados en este bloque, y se exhibirá la Jurisprudencia analizada al respecto y sus principales conclusiones. Igualmente se tratarán aquellos aspectos de la normativa, principalmente obligaciones de las partes actantes y la forma en la que se determinan, que han dado lugar a dificultades en la aplicación práctica.



1.1. Análisis jurídico de la normativa en relación con los conceptos, definiciones y agentes intervinientes

1.1.1. Concepto de centro de trabajo

Se trata de una noción o concepto con diferentes efectos jurídicos relacionados con los derechos de empresa y trabajador en nuestra legislación laboral. Así, desde el punto de vista de la normativa de prevención de riesgos laborales acorde a lo establecido en el art. 2.a del RDCAE, **el centro de trabajo se define como cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.**

Es de reseñar que el artículo 2 de la Directiva 89/654/CEE incorpora una definición aún más amplia de los lugares de trabajo *“los lugares destinados a albergar puestos de trabajo, situados en los edificios de la empresa y/o del establecimiento, incluido cualquier otro lugar dentro del área de la empresa y/o del establecimiento al que el trabajador tenga acceso en el marco de su trabajo”*.

Este concepto recogido por la normativa preventiva, que incorpora la perspectiva de la jurisprudencia previa, supera el que se configura en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995 de 24 de marzo (en adelante ET).

Esta interpretación se basa en la necesidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier espacio donde desarrollen su actividad laboral, independientemente de si se trata de una unidad productiva con organización específica o no.

De igual forma, el *RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*, confirma la voluntad del legislador de no limitar su consideración al elemento formal, sino que con la finalidad de garantizar la seguridad y la salud del trabajador, el centro de trabajo debe entenderse desde un punto de vista material y considerar el concepto de centro de trabajo, desde el punto de vista preventivo, como equivalente al lugar de trabajo.

Esto implica también, por ejemplo, en el caso del trabajo a distancia, regulado en la **Ley 10/2021**, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, que el lugar **establecido en el acuerdo firmado entre empresa y trabajador con carácter previo al inicio**, que puede ser el domicilio del trabajador, tenga también consideraciones particulares desde el punto de vista preventivo.



1.1.2. Empresario titular del centro de trabajo

El art. 24.2 LPRL establece la obligación del empresario de adoptar *“las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores”*.

Por su parte, de acuerdo con el RDCAE y acotando subjetivamente la atribución de esta posición jurídica, se asigna esta condición a la persona **que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, en la línea de determinar el alcance de la esfera de control sobre el mismo**. Es decir, **quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla, estando por tanto obligado a mantener condiciones seguras para su utilización por cualquier trabajador que acceda al mismo**.

1.1.3. Empresario principal

De acuerdo con el Art 2 c) del RDCAE, el empresario principal es aquel que contrata o **subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo**.

Aunque nuestra normativa no define el concepto de propia actividad, su significado ha sido matizado y ajustado a lo largo del tiempo por la jurisprudencia, inclinándose finalmente por **una interpretación restrictiva hasta el punto de que puede afirmarse que es un concepto ya pacífico (no discutido) en la jurisprudencia**.

Así, se entiende por nuestros tribunales como propia actividad de un empresario aquella inherente para el objeto de la empresa principal, es decir que **forma parte de su ciclo productivo esencial**, esto es, las actividades indispensables para la producción de los bienes o servicios que constituyen el negocio (o finalidad) de la empresa o entidad, excluyéndose así del mismo las actividades complementarias o no nucleares.

De esta manera, la jurisprudencia ha analizado diferentes indicios para determinar si la actividad desarrollada por los trabajadores de la contratista o la subcontratista, como es el caso de la indispensabilidad considerando que la ausencia de dicha actividad impediría o afectaría significativamente la producción normal de la empresa principal.

También se consideran indicios relevantes la inherencia de determinada actividad al ciclo productivo, resultan-
do esencial para la realización del producto o servicio final desarrollado por la empresa principal, así como su integración directa en el producto final o en el servicio prestado por la principal. De esta forma, no entrarían



dentro del concepto “propia actividad” tanto los servicios y obras desconectados de la finalidad productiva y de las actividades normales de la empresa comitente como las actividades complementarias o auxiliares no absolutamente esenciales.

Se citan a continuación las sentencias del Tribunal Supremo (STS) más relevantes en la definición final de este concepto¹:

- **STS de 18 de enero de 1995 (Ar.514):** Esta sentencia marcó un punto de inflexión en la jurisprudencia, **abandonando la interpretación amplia que se venía utilizando hasta entonces.** El Tribunal Supremo optó por un criterio más restrictivo, limitando la “propia actividad” a aquellas **“operaciones o labores que son inherentes a la producción de los bienes o servicios específicos que se propone prestar al público o colocar en el mercado.”**
- **STS de 29 de octubre de 1998 (Rcud. 1213/1998):** Esta sentencia justifica la responsabilidad de la empresa principal en las actividades de la contrata cuando estas se integran en el producto o resultado final, argumentando que las actividades del ciclo productivo, a diferencia de las auxiliares, se incorporan al resultado final de la empresa comitente.
- **STS de 24 de noviembre de 1998 (Rcud. 517/1998):** En esta sentencia, el Tribunal Supremo reafirma el criterio restrictivo, estableciendo que la “propia actividad” abarca únicamente las actividades “inherentes al proceso productivo de la empresa comitente.”
- **STS de 9 de julio de 2002 (rec. 2175/2001):** Esta sentencia, que analiza la responsabilidad solidaria en la cadena de contratación, utiliza una interpretación del artículo 42.2 ET para argumentar a favor del encadenamiento de responsabilidades hasta llegar al empresario principal. Se menciona la Ley PRL para ilustrar cómo se impone a las empresas que subcontratan actividades de su propia actividad la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- **STS de 5 de diciembre de 2011 (Rcud. 4197/2010):** En esta sentencia, el Tribunal Supremo **advierte sobre la complejidad del concepto de “propia actividad”,** afirmando que su delimitación solo puede **abordarse de forma casuística, examinando los distintos factores de cada caso particular.**
- **STS de 21 de julio de 2016 (rec. 2147/2014):** Esta sentencia analiza la aplicación del artículo 42 ET en el contexto de un contrato de agencia mercantil. El Tribunal Supremo determina que la existencia de este tipo de contrato no excluye la aplicación del artículo 42 ET y que es necesario analizar las circunstancias de cada caso. Se establece que la **“propia actividad”** se refiere a la actividad **“inherente y absolutamente indispensable para la realización del objeto de la empresa principal”.**

¹ Sobre estos aspectos ver también apartado 3.3. del presente Estudio.



- **STS de 9 de mayo de 2018 (Rcud. 3535/2016):** Esta sentencia recuerda la jurisprudencia consolidada, recalcando que el concepto de **“propia actividad” se limita a las obras o servicios “inherentes al proceso productivo de la empresa comitente.”**

En nuestra normativa se ha pretendido, cuando ha introducido el término de la propia actividad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales a través del artículo 24.3. LPRL, restringir las obligaciones y responsabilidades del empresario principal exclusivamente a aquellas que se desarrollen en el centro de trabajo de éste, entendido tal conforme a lo expuesto en el apartado anterior.

El deber específico de vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones del contratista por parte de la empresa principal se da si se cumplen las dos condiciones:

1. Cuando se trate de su misma actividad (ap. 3 del art. 24 LPRL) y exista un vínculo contractual entre las empresas para la prestación del servicio.
2. Cuando los servicios contratados se realicen en su centro de trabajo o **en un centro sobre el que la principal extiende su esfera de control** (apartados 1 y 2 del art. 24 LPRL); así se indica en las STS 11 de mayo 2005 (Rec. 2291/2004); 26 de mayo 2005 (rec. 3726/2004); 10 de diciembre 2007 (rec. 576/2007); y 7 de octubre 2008 (rec. 2426/2007).

1.1.4. Empresarios concurrentes

Tanto el artículo 6.4 de la Directiva 89/391/CEE como el art. 24 LPRL tienen la finalidad de ordenar la coincidencia física de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

Por lo tanto, consideraremos empresario concurrente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.1 LPRL, **a cualquier empresa o trabajador autónomo que tenga presencia simultánea o sucesiva con otra en un centro de trabajo**, con independencia de la existencia de una relación jurídica con cualquiera del resto de sujetos presentes. Esto supone que esta posición jurídica será ocupada simultáneamente, en la mayor parte de los casos, por actores que ocuparán además otras figuras como empresario titular y /o principal, de forma que, de acuerdo con lo que establece el RDCAE, los deberes que les corresponden son acumulativos.

Los empresarios y trabajadores autónomos concurrentes tienen como obligación esencial la de cooperar, colaborar y coordinarse entre ellos, lo que implica:

- Que deben informarse mutuamente de los riesgos específicos que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas, sobre todo aquellos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de actividades (artículo 4.2 RDCAE). La información debe ser suficiente y proporcionarse:



- antes del inicio de la actividad
- cuando se produzca un cambio relevante a efectos preventivos
- cuando se produzca una situación de emergencia

Se deberá hacer por escrito siempre que los riesgos sean graves o muy graves. Asimismo, se deben comunicar los accidentes laborales a los demás empresarios y, de forma inmediata, las emergencias susceptibles de perjudicar la salud o seguridad de los trabajadores.

- Que deben informar a sus propios trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia en un mismo centro de trabajo en los términos del artículo 18.1 LPRL.
- Que deben tener en cuenta la información recibida de las distintas empresas concurrentes en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.4. RDCAE.
- Que deberán establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales en los términos del Capítulo V del RDCAE, siguiendo lo establecido en su caso por el empresario principal o, en su defecto, al titular del centro de trabajo.

1.1.5. La especial consideración del Promotor de las obras de construcción

La especial regulación normativa del sector de la construcción, recogida en la Disposición Adicional Primera del RDCAE, determina la existencia de un régimen de obligaciones diferenciadas para los agentes intervinientes, en especial por la consideración del Promotor que, aunque dueño de la obra, no adquiere durante la ejecución de esta la posición de empresario titular, la cual es desempeñada por el contratista principal.

Es de reseñar que la normativa sectorial atribuye al **Promotor el deber de cumplir con las obligaciones de impulsar la coordinación de la seguridad y salud de la obra**, mediante la designación de una persona encargada, aunque también establece que la responsabilidad que le corresponde no se transfiere con la delegación realizada: *“la designación de los coordinadores no eximirá al promotor de sus responsabilidades”* (artículo 3.4 RD 1627/97). Además, los tipos infractores de los artículos 12.14 y 13.8 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo, TRLISOS) atribuidos al Promotor son paralelos a los que se atribuyen a los empresarios titulares de los centros de trabajo en la calificación de las correspondientes infracciones graves y muy graves.



La jurisprudencia ha recogido múltiples resoluciones relativas a supuestos en los que la actividad de la promotora no es la de construcción y en los que las obligaciones de vigilancia y control de la actividad corresponden a la contratista principal, entendiendo en tales casos que la empresa que encargaba la obra (promotora) **no es responsable ni solidaria ni subsidiariamente de las consecuencias de un accidente de trabajo ocurrido en sus instalaciones en unas obras de acondicionamiento del local**, razonando que en ese caso había una empresa directamente responsable por incumplimiento de las obligaciones preventivas, y una empresa responsable solidaria del subcontratista con base en el art. 42 TRLISOS como empresa contratista de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, que es la de la construcción.

1.1.6. Cláusulas de elusión de responsabilidad por el empresario principal

Desde el punto de vista de la responsabilidad administrativa, se atribuye al empresario principal un conjunto de obligaciones legales que resultan indisponibles, por lo tanto, no puede pactar su transmisión mediante un contrato u otro negocio jurídico que suscriba con otras empresas a las que encargue la realización de una actividad propia.

Pese a que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1255 del Código Civil (CC) las partes pueden establecer los acuerdos que convengan, mientras *“que no sean contrarios a las leyes, a la moral y al orden público”*, el artículo 42.3 TRLISOS establece que **“los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno”**. Esto significa que no se pueden incluir cláusulas que eximan o limiten la responsabilidad del empresario principal en caso de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.

Siendo la normativa de riesgos laborales de carácter necesario y no disponible, el empresario principal no puede soslayar mediante pacto las consecuencias por su parte de la infracción y omisión del deber de vigilancia establecido vía Art. 42.3 TRLISOS.

Así, además de las sanciones que en caso de incumplimiento se pueden a ambas empresas, siendo en el caso la empresa principal por incumplimiento del deber de vigilancia, se le añadirá la sanción **correspondiente por la firma de pactos de elusión de responsabilidad**.

Aunque el referido precepto que prohíbe el establecimiento de este tipo de cláusulas lleva presente más de 20 años en nuestro ordenamiento, **es habitual encontrarlas en los acuerdos contractuales entre empresas contratistas y subcontratistas**.



Debe señalarse que, sin recurrir a las cláusulas mencionadas que, en fraude de ley, persiguen eludir la responsabilidad solidaria consagrada en el TRLISOS, dentro del ámbito de libertad de pacto que establece el citado artículo 1255 CC, sí que es posible incorporar cláusulas mediante las cuales el incumplimiento por parte del contratista de los pactos sobre seguridad y salud en el trabajo acordados contractualmente facultan al contratante a imponer las penalizaciones que se establezcan de acuerdo con unos criterios previamente establecidos.

Igualmente es viable y no contrario a derecho establecer contractualmente el derecho de la empresa que contrata a resolver el contrato en caso de alcanzarse un determinado nivel de incumplimientos, así como la obligación del contratista de mantener indemne por todos los daños y perjuicios que, en su caso, le produzcan como consecuencia de dicho incumplimiento en caso de que el contratante ejerza la acción de repetición que le corresponda derivada de las normas generales del Código Civil.

1.2. Análisis jurídico de la normativa en relación con las obligaciones de los agentes intervinientes

1.2.1. Obligaciones del empresario titular

La LPRL establece el marco normativo general para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito laboral. En este contexto, el RDCAE regula la CAE de manera específica, e impone **obligaciones al empresario titular del centro de trabajo cuando concurren varias empresas en el mismo espacio físico**.

Entre tales obligaciones, es preciso señalar que será en todo caso exigible al titular de centro de trabajo garantizar la conformidad y adecuación del lugar de trabajo, e informar de los riesgos existentes a las empresas concurrentes.

Asimismo, cuando en el centro de trabajo, además de las empresas concurrentes, también desempeñen actividades los trabajadores pertenecientes al empresario titular, éste también deberá promover el establecimiento de los medios de coordinación adecuados e impartirá instrucciones a las empresas concurrentes, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y a su propio personal en relación con las actividades a desarrollar por las contratistas concurrentes con ellos.



1.2.1.1. Conformidad del centro de trabajo

En los casos de concurrencia de actividades empresariales, el empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación legal (artículo 3 RDCAE) de garantizar la seguridad de la instalación, esto es, del lugar de trabajo que pone a disposición de los trabajadores pertenecientes a las empresas concurrentes.

Debe considerarse asimismo la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que también impone al titular de centro de trabajo las obligaciones relativas a la seguridad del lugar de trabajo. Así, por ejemplo, el artículo 6 de este Real Decreto establece lo siguiente:

Las instalaciones de servicio y protección de los lugares de trabajo a las que se refiere el apartado 2 del artículo 2 deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto, así como las que se deriven de las reglamentaciones específicas de seguridad que resulten de aplicación.

El obligado a garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el mencionado artículo es, naturalmente, el titular del centro de trabajo. En este sentido, la *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo*, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene varias referencias expresas a la obligación del empresario titular, en casos de concurrencia empresarial, de mantener el lugar de trabajo en buen estado.

Así, resulta ilustrativo examinar el apéndice 3, en el cual se consignan las principales actividades que sobre las instalaciones del centro de trabajo debe llevar a cabo el empresario titular, en relación con las instalaciones de servicio y protección.

Entre tales obligaciones, cabe destacar lo referente a las instalaciones eléctricas en su lugar de trabajo:

El titular de las instalaciones eléctricas debe mantenerlas en buen estado de funcionamiento, utilizarlas teniendo en cuenta sus características y capacidades y debe abstenerse de modificarlas, ya que esto último es cometido exclusivo de la empresa instaladora.

(...) Por otro lado, el titular de las instalaciones deberá asegurarse de que determinados elementos y dispositivos de las instalaciones eléctricas son revisados o inspeccionados periódicamente para garantizar su funcionamiento correcto y seguro.

Por tanto, es exigible al empresario titular la identificación de los riesgos inherentes al lugar de trabajo, así como la adopción de las medidas preventivas necesarias para mitigar dichos riesgos y, en definitiva, **asegurar que el lugar de trabajo se mantenga en buen estado de conservación y limpieza**, a fin de evitar que los riesgos materiales o estructurales puedan poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores concurrentes.

1.2.1.2. Deber de información

El artículo 24 LPRL establece que, cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, estas deben cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Una parte esencial de esta cooperación es la transmisión de información sobre los riesgos específicos del lugar de trabajo, que corresponde al empresario titular del centro.

Concretamente, el artículo 24.1 impone al empresario titular la obligación de garantizar que la información sobre los riesgos derivados del lugar de trabajo sea transmitida adecuadamente a todas las empresas concurrentes. Esto implica informar sobre los riesgos generales del centro, así como los específicos del área en la que otras empresas desarrollarán sus actividades.

En desarrollo de lo establecido en la ley, el artículo 7 RDCAE especifica que el empresario titular debe informar a las empresas concurrentes sobre:

- Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.
- Las medidas de prevención que se han adoptado para mitigar esos riesgos.

El citado artículo añade que esta información debe proporcionarse por escrito, en caso de riesgos graves o muy graves, y con la suficiente antelación para que las empresas concurrentes puedan adoptar las medidas de prevención necesarias.

1.2.1.2. Deber de impartir instrucciones

A diferencia de lo señalado en el apartado anterior, en relación con el deber de informar sobre los riesgos presentes en el centro de trabajo, en este caso, el deber de impartir instrucciones únicamente será exigible al titular de centro de trabajo titular del centro de trabajo *“cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él”*, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 RDCAE.

Como es lógico, el Real Decreto se refiere a instrucciones relativas a los riesgos existentes en el centro de trabajo, en la medida en que tales riesgos puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes, así como las medidas para prevenir tales riesgos.

En este sentido, debe subrayarse que no le corresponde al empresario titular impartir instrucciones a los trabajadores concurrentes respecto de la forma de ejecutar sus trabajos.

Tanto la información como las instrucciones tienen que ser siempre suficientes, entendiendo la jurisprudencia por suficiencia ***“la necesaria para cumplir la función preventiva perseguida”*** y transmitirse por escrito



en caso de que los riesgos sean graves o muy graves, y se deben facilitar antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio relevante a efectos de prevención de los riesgos.

El contenido del deber de dar instrucciones es más amplio que el deber de información ya que debe tener en cuenta, no únicamente los riesgos del centro de trabajo, sino también los riesgos derivados de las actividades que van a desarrollar en éste las demás empresas concurrentes. No obstante, ambos deberes son exigibles con independencia de que existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y los concurrentes, ex artículo 9.4 RDCAE, y se debe cumplir también respecto de empresarios o trabajadores autónomos no contratados por el titular.

1.2.2. Obligaciones del empresario principal

El artículo 24.3 LPRL establece que el empresario que contrata y/o subcontrata obras y actividades a desarrollarse en su propio centro de trabajo deberá *“el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”*.

Este deber de vigilancia se concreta en el artículo 10 del RDCAE y debe articularse secuencialmente.

De esta forma, antes del inicio de la actividad, se articula mediante la obligación de **verificar y solicitar acreditación por escrito tanto de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva como del cumplimiento de los deberes de información y formación a los trabajadores asignados a los trabajos en los que se produce la concurrencia empresarial**.

También es responsable el empresario principal de la verificación de los medios de coordinación establecidos entre las empresas contratistas y subcontratistas, las cuales han de tener en cuenta las instrucciones de coordinación facilitadas por su parte como empresario principal.

Posteriormente, estos deberes se extienden durante la vigencia de toda la relación mercantil entre la empresa principal y la contratista en tanto se produzca concurrencia en su centro de trabajo. Se trata del deber de vigilancia característico del empresario principal ex artículo 24.3 LPRL.

Hay que indicar que el empresario principal puede ser, a la vez, empresario titular del centro de trabajo, por lo que, en ese caso, ostentará las mismas obligaciones que se atribuyen a esa posición jurídica, es decir el cumplimiento de los deberes de cooperación, información e instrucciones de los empresarios concurrentes, como se menciona en el apartado anterior.

Es preciso señalar que no siempre el empresario principal es el titular de un centro de trabajo, y viceversa.



Así, a título de ejemplo, podría considerarse la parada de la actividad en una planta química para llevar a cabo un mantenimiento específico (mantenimiento de equipos electrónicos, por ejemplo, que no son propia actividad del titular) y que se encarga a una empresa especializada. El dueño de la planta sería empresario titular, porque pone a disposición el centro, pero durante el mantenimiento, la empresa contratada sería el empresario principal de ese centro de trabajo, que es quien podría subcontratar trabajos de propia actividad a otra empresa, y en ese momento es quien gestiona el riesgo en ese centro de trabajo.

En relación con las obligaciones del empresario principal de verificación acreditación por parte de las contratas, cabe indicar que se pueden identificar tres aspectos que pueden constituirse, en la aplicación práctica, en generadores de grandes volúmenes documentales, así como dificultades de aplicación.

- Falta de determinación del alcance de la verificación a efectuar por el empresario principal. Esta verificación se limita a la constatación de la existencia de, por ejemplo, Evaluación de Riesgos, o debe incluir que esta evaluación es adecuada (en cuanto que contiene los riesgos que puedan surgir o agravarse de la concurrencia, en el contenido de los riesgos y medidas preventivas propios de la empresa contratada).

La normativa RDCAE establece en su preámbulo *“la flexibilidad en la aplicación por las empresas, referida a que el desarrollo y precisión de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se lleva a cabo mediante la oferta de un abanico de posibilidades que permitirá en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.”*

Esta mencionada flexibilidad no se ha trasladado al articulado del RDCAE y no se permiten otros medios que podrían igualmente permitir a la empresa principal acreditar el cumplimiento de las exigencias normativas por parte de sus contratas. Entre otras, cuando la relación empresa principal-contrata es de habitualidad, y trabajos equivalentes en lugares determinados, al ser dichos trabajos objeto de contrataciones constantes podrían ser factibles otros medios de acreditación y verificación como la auditoría de proveedores y la declaración responsable por parte de la contrata de vigencia de la ER entregada anteriormente.

- En cuanto al deber de vigilancia, se hace igualmente patente la falta de delimitación del alcance de esta, aunque el alcance temporal se ha delimitado por la jurisprudencia, en lo relativo a la actividad. Se debería aclarar si el deber de vigilancia del cumplimiento es referido a todos los riesgos generados por las actividades desarrolladas, o únicamente a aquellos que surjan o se agraven con motivo de la concurrencia.
- Por último, la falta de una graduación de los deberes de acreditación y verificación en el caso de actividades en las que la aparición de nuevos riesgos o el agravamiento de riesgos es remota o inexistente. En concreto, se podría poner como ejemplo la contratación de una empresa, propia actividad, a otras para la realización de actividades de servicios intelectuales.



1.2.3. Obligaciones de los empresarios concurrentes

El artículo 9 RDCAE detalla las obligaciones de los empresarios que concurren en el mismo centro de trabajo, y concretamente se recogen los siguientes deberes:

- Tener en cuenta la información recibida del titular a la hora de elaborar su evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva **específicas** para el trabajo que va a ejecutar en ese centro de trabajo.
- Cumplir con las instrucciones que reciba del empresario titular.
- Comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

Como puede apreciarse, se trata de obligaciones que, si bien tienen su origen en la situación de concurrencia generada y en la información concreta que le debe trasladar el titular del centro de trabajo, **no son sino una manifestación de los deberes generales empresariales en materia de prevención de riesgos laborales**, consignados en los artículos 16 (evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva), 18 (información a los trabajadores), etc.

Por ese motivo, no suelen encontrarse pronunciamientos judiciales específicos basados en el incumplimiento del deber atribuido al empresario concurrente en esta materia, si bien sí que existen supuestos en los que se aplica el tipo infractor previsto en el artículo 12.13 del TRLISOS:

12.13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

1.2.4. Obligaciones de los trabajadores autónomos

El propio preámbulo del RDCAE recoge lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 LPR subrayando que los deberes de cooperación y de información **afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.**

Por tanto, a priori ninguna diferencia debe existir en cuanto a las exigencias legales relativas a una empresa concurrente en el centro de trabajo y a un trabajador autónomo, igualmente concurrente, si bien, como es lógico,



en el caso de que el trabajador autónomo no tenga contratando personal por cuenta ajena, no tendrá que cumplir con la obligación de trasladar a sus empleados las instrucciones recibidas del titular del centro de trabajo. De este modo, la asistencia a reuniones previas de coordinación y/o planificación o la puesta en común entre el trabajador autónomo y la empresa que le contrata de las actividades a realizar por cada parte, se entienden especialmente necesarias en estos casos.

Debe significarse que un trabajador autónomo, que está exento de la obligación de adoptar una modalidad de gestión de la PRL, al no contar tampoco con evaluación de riesgos, difícilmente podrá cumplir con su compromiso de comunicación de sus riesgos propios, o los que pueden afectar a quienes concurren con él, como más adelante se expone. Sin embargo, como se verá más adelante, la jurisprudencia confirma la aplicación de los mencionados deberes respecto del trabajador autónomo cuando es concurrente.

Así lo concreta, por su parte, el artículo 4 RDCAE al señalar que

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

Finalmente, en lo relativo a las obligaciones específicas que el Real Decreto atribuye a los empresarios concurrentes, como se ha señalado, el artículo 9 incluye un último apartado en el que se proclama lo que sigue:

9.4. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

1.2.5. Los medios de coordinación

Los artículos 11 a 14 del RDCAE describen los medios de coordinación de los que deben valerse las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo en aras de garantizar la adecuada coordinación entre ellas.

La adopción de los diferentes medios de coordinación que enumera la norma es exigible a las propias empresas que concurren en el mismo espacio de trabajo, si bien se exige expresamente al empresario titular la iniciativa para el establecimiento de dichos medios de coordinación cuando en el centro de trabajo desarrollen actividades los trabajadores pertenecientes al titular.

En cuanto a la exigencia de designación de una persona encargada de la coordinación de actividades empresariales, el Real Decreto no establece una obligatoriedad automática de designar una persona en todos los casos



de concurrencia. No obstante, sí que prevé varios supuestos en los que la designación se considera un “medio de coordinación preferente” (artículo 13.1):

- a) 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.*
- b) 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.*
- c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- d) 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 encargada de la coordinación deberá garantizar que se implementen medidas preventivas adecuadas**, supervisar la seguridad en las zonas comunes y velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales entre todas las empresas que concurren en el centro de trabajo.

Así, el artículo 14 RDCAE atribuye a la persona encargada de la coordinación las siguientes funciones:

- a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.*
- b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.*
- c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.*

Nuevamente, es preciso destacar que la designación de esta persona, como medio de coordinación, **es exigible al empresario titular del centro de trabajo** cuyos trabajadores desarrollen actividades en él, por expreso mandato del 13.3 del RDCAE.



1.2.6. Conclusiones sobre el análisis de las obligaciones de los agentes intervinientes

- En cuanto al objetivo de la CAE, la normativa actual establece como objeto del RDCAE “Artículo 1. Objeto del real decreto.” y como objetivos los determinados en el “artículo 3. Objetivos de la coordinación”. En ninguno de estos artículos se hace referencia a una indicación expresa sobre la obligación de todos los empresarios concurrentes de gestionar la concurrencia, en lo relativo a los riesgos que surjan o que puedan agravarse, aplicando para ellos los deberes de cooperación y coordinación. Posteriormente se establecen una serie de obligaciones, medidas y deberes de los empresarios.

La ausencia de indicación expresa a la obligación de gestión de la CAE, por parte de cada uno de los empresarios y de acuerdo con su posición en la relación entre ellos, ha conllevado a entenderse por estos que la CAE se limita a la consecución de la realización de las obligaciones que establece el RDCAE y no a la gestión del proceso más allá de estar específicamente definida una actuación. Es de especial importancia indicar que la normativa es de “disposiciones mínimas” y, por tanto, la CAE debe entenderse como un proceso de gestión conjunta por todos los empresarios empleando para ello las actuaciones que consideren más apropiadas (en buena lógica estas se encuadrarán y darán cumplimiento a las obligaciones establecidas en el RDCAE).

- No se contemplan aquellos casos en los que difícilmente puede aplicarse un proceso CAE estricto, de acuerdo con lo contemplado en la normativa, como puede ser aquellos de urgente necesidad.
- El proceso de gestión por parte de las empresas concurrentes de la CAE requiere una adecuada gestión y una serie de actuaciones que, en ciertas concurrencias, debidas a los plazos de ejecución, se hacen difícilmente compatibles. Sería el caso, entre otros, de la realización de trabajos por contratas en los que deben ejecutarse con inmediatez o urgente necesidad (por ejemplo, reparación de un escape de gas). Para estos casos la normativa debería contemplar excepciones o actividades/medidas de coordinación previamente definidas y que serán adaptadas a cada caso en el instante previo al comienzo de los trabajos y serán seguidas y supervisadas durante todo el tiempo de ejecución.
- No se contemplan excepciones a obligaciones como el intercambio documental en aquellos casos en los que la empresa concurrente que accede a un centro de trabajo de una principal no dará lugar a nuevos riesgos o agravará los existentes.
- No se contempla, al quedar normativamente fijado como obligación, el empleo de otros medios por las empresas para la disposición de la información previa que les permita determinar cómo actualizar o modificar sus evaluaciones y planificaciones. A modo de ejemplo una reunión previa a los trabajos por parte de todas las empresas concurrentes y el intercambio de la información necesaria sin recurrir a la entrega de evaluaciones o información.

- En relación con la obligación de información entre los empresarios concurrentes, la normativa establece la obligación de intercambio de información con una referencia genérica a “ser suficiente” lo cual ha llevado a un intercambio de información cada vez más amplia y cuya gestión requiere cada vez mayores recursos. Se considera que debería matizarse remarcando que deberá “ser suficiente, pertinente y limitada a los riesgos que puedan surgir o agravarse por la concurrencia”.
- Igualmente, en relación con las obligaciones de autónomos y empresarios no sujetos a la normativa laboral en prevención de riesgos laborales, la normativa debería matizar los medios por los que estos - por ejemplo, autónomos- sin obligación de disponer de evaluación de riesgos y por tanto conocimiento de estos riesgos que pueden afectar a los otros concurrentes, materializan esta coordinación.



CAPÍTULO 2

Interpretación jurisprudencial de los requisitos establecidos en la normativa vigente

- 2.1. Aspectos controvertidos relativos a las definiciones y condición jurídica de los agentes involucrados. Criterios jurisprudenciales
- 2.2. Aspectos controvertidos relativos a los deberes legales de los agentes involucrados. Criterios jurisprudenciales

INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA VIGENTE

La Directiva 89/391/CEE, establece –en su artículo 6.4– la obligación de coordinación y cooperación en materia de seguridad y salud laboral entre las empresas que comparten un mismo lugar de trabajo. Dicho deber general se traspuso tanto en el Art. 24 de la LPRL como en su desarrollo reglamentario en el RDCAE.

Se analizan a continuación los principales aspectos controvertidos en relación con los conceptos jurídicos introducidos en dichas normas y sobre los que giran las obligaciones de coordinación de actividades empresariales.

El presente análisis ofrece la visión de nuestros tribunales en tanto que se han venido pronunciando al respecto de las cuestiones controvertidas que aquí se exponen.

Es preciso señalar que no todos los pronunciamientos judiciales se encuentren accesibles en las bases de datos oficiales², si bien el estudio realizado permite esclarecer algunos conceptos e identificar posibles recomendaciones o buenas prácticas, que serán expuestas en apartado posteriores. Igualmente se debe remarcar que los tribunales no se han pronunciado, o no se han identificado sentencias, al respecto de determinados aspectos de la normativa y, por tanto, no se recogen análisis realizado en el presente apartado.

Así pues, se ofrecen pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en adelante, TS), en la medida en que en numerosas ocasiones se ha visto obligada a resolver, y en su caso unificar doctrina, no pocas cuestiones relevantes en materia de responsabilidad empresarial en situaciones de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, especialmente en procedimientos en los que se debate la procedencia de imponer el recargo de prestaciones.

Asimismo, se muestran otra serie de sentencias que son dictadas por Tribunales Superiores de Justicia que, si bien no constituyen fuente de derecho en los términos de las mencionadas sentencias del TS en unificación de la doctrina, sí que pueden contribuir a esclarecer algunos de los términos y conceptos definidos en el apartado anterior del presente estudio.

2 Principalmente, se ha accedido a la información contenida en CENDOJ (Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial).

2.1. Aspectos controvertidos relativos a las definiciones y condición jurídica de los agentes involucrados. Criterios jurisprudenciales

2.1.1. Alcance del concepto de centro de trabajo

A pesar de que, tanto la normativa como la jurisprudencia determinan el carácter no “territorial” del centro de trabajo, se encuentran ocasiones en los que el empresario titular omite los deberes que le corresponden en espacios sobre los que efectivamente se consideran como tal al ampliar, la propia definición legal, el citado concepto a efectos de coordinación preventiva.

Supuesto nº1. Extensión de centro de trabajo a la vía pública

Descripción

Accidente ocurrido en la vía pública en el espacio contiguo al centro de trabajo del empleador (TITULAR) en el que habitualmente se realizan operaciones por parte del titular.

Fundamentos jurídicos

1. El Tribunal entiende que la argumentación basada en el hecho de que el accidente se produce en la **vía pública**, fuera de sus instalaciones, donde no alcanzarían sus obligaciones preventivas, es de todo punto irrelevante. No puede identificarse el concepto de centro de trabajo o lugar de trabajo propio de la normativa de prevención de riesgos laborales con el concepto de centro de trabajo propio del Derecho Laboral.
2. Así, la sentencia que se examina dictamina lo que sigue:

«Por tanto si la empresa Titular extendía sus actividades laborales a la vía pública, donde realizaba las operaciones de carga y descarga o de transporte de materiales, circulando con sus carretillas transportadoras y maquinaria por los alrededores de sus instalaciones, esa vía pública constituye para Empresa Titular también un lugar de trabajo, esto es, su centro de trabajo a efectos de la letra a del artículo 2 del Real Decreto 171/2004, lugar sobre el que tiene capacidad de gestión.»

3. En cuanto a la capacidad de gestión del espacio el ponente afirma que cabría dudar si, a pesar de ello, el Titular tenía capacidad de gestionar el mismo y por tanto si puede ser considerado “empresario titular del centro de trabajo” a efectos de la letra b del mismo artículo, pero a juicio de la Sala pocas dudas deben caber en este caso, puesto que:

«a pesar de tratarse de la vía pública, el accidente no se produce por un hecho externo a la capacidad de gestión de Titular sino por el movimiento de maquinaria de elevación y transporte de su propiedad y manejada por sus trabajadores, por lo que todas estas operaciones sí estaban bajo su capacidad de gestión.»

El resultado es que a efectos preventivos TITULAR era titular del lugar de trabajo donde se produjo el accidente y, de hecho, el riesgo derivado del movimiento de la maquinaria de elevación y transporte se genera por su propia actividad, aunque afecte a quienes no sean sus trabajadores, debiendo destacarse que al realizarse en la vía pública incluso puede afectar a personas totalmente ajenas a la empresa y su actividad, vehículos o peatones sin ninguna relación con la empresa.

El resultado es que a efectos preventivos TITULAR era titular del lugar de trabajo donde se produjo el accidente y, de hecho, el riesgo derivado del movimiento de la maquinaria de elevación y transporte se genera por su propia actividad, aunque afecte a quienes no sean sus trabajadores, debiendo destacarse que al realizarse en la vía pública incluso puede afectar a personas totalmente ajenas a la empresa y su actividad, vehículos o peatones sin ninguna relación con la empresa.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29/09/2021

RES:806/2021 REC:670/2021

Supuesto nº2. Aplicación a teletrabajo del concepto Centro de Trabajo

Descripción

Accidente en horario de trabajo en la **cocina del domicilio del trabajador a distancia**, originado por la caída una botella de agua. El Tribunal, que declara el origen de la contingencia como profesional, afirma que la actividad que dio lugar al accidente no es ajena a la actividad normal en la vida laboral ya que el lugar de **trabajo no se limita al espacio concreto en el que el trabajador se encuentra no es pues un compartimiento estanco y aislado de todo lo que le rodea.**



Fundamentos jurídicos

1. El Tribunal, dando la razón al trabajador, reprocha la interpretación mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo, que en el caso entendía coincide con el puesto concreto que físicamente ocupa:

«En este caso, constituido, básicamente, por una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular. Por tanto, todo lo que sea separarse del mismo lo despoja de laboralidad.»

2. El concepto ha de extenderse de forma análoga a los espacios que utilizaría en el centro de trabajo de la empresa:

*«Pero que coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en esas circunstancias no excluye una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría si se desarrollaran en el “domicilio” de la empresa. Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo, dirigiéndose al WC o en su interior; o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio. Es decir, **son actividades normales en la vida laboral y que como jurisprudencialmente se afirma “comporta siempre la exigencia de un factor de “ajenidad” en la producción del suceso lesivo.”**»*

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social,
Sección 1ª, 980/2022 de 11 Nov. 2022, Rec. 526/2022

Supuesto nº3. Extensión a lugar de trabajo puesto a disposición por el titular aun cuando no cuenta trabajadores en el mismo

Descripción

Accidente de trabajo sufrido por trabajador de una empresa subcontratista en el centro de trabajo de un cliente de la empresa principal, al cual no accede ningún trabajador de esta y solo se encuentran empleados de la primera. Se establece la responsabilidad solidaria de la principal por considerarse su centro de trabajo.



Fundamentos jurídicos

1. El Tribunal argumenta que:

*«a la hora de determinar la extensión de esa responsabilidad para lo que en primer término deberá analizarse si el accidente se produjo en un “centro de trabajo” de la contratista o adjudicataria, una vez admitido también que, en ese lugar, el Jardín de la Concepción, **no había ningún trabajador de aquella y los cinco operarios eran de la subcontratista.**»*

2. Entiende el Tribunal, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, que:

«el concepto de centro de trabajo equivale más bien a la expresión “lugar de trabajo”, lo que aplicado al caso que aquí se resuelve significa que si la empresa que ahora rechaza su responsabilidad se ha adjudicado una obra para su ejecución, y decide libremente subcontratarla a otra empresa de su misma actividad, lo que ocurra en ese lugar de trabajo no le es en absoluto ajeno, sino que forma parte de las responsabilidades de ejecución que ha de asumir, lo mismo que los beneficios, con la contrata, de forma que su responsabilidad deriva de la falta de información control que le era exigible en relación con los trabajadores de la empresa subcontratista en relación con una obra de la que era adjudicatario.»

Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 26/05/2005

REC:3726/2004



2.1.2. Empresario titular del centro de trabajo³

Partiendo, como se ha indicado, del concepto legal que determina la posición de titular sobre la base de la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, en los casos en los que no es clara y notoria la existencia de este empresario, se hace necesario un análisis de cada caso concreto para determinar quién, de los concurrentes, si es el caso, tiene atribuida esa posición jurídica.

a) Sobre la existencia de múltiples titulares en un mismo lugar

La interpretación extensiva que ha hecho la jurisprudencia del concepto de empresario titular sugiere que sí sería posible que concurren varios empresarios titulares sobre el mismo centro de trabajo, siempre y cuando cada uno de ellos ejerza un control efectivo sobre una parte específica de la actividad laboral que se desarrolla en dicho centro.

En este sentido, se puede entender que pudieran existir varias empresas que, de manera simultánea y a efectos preventivos, ostentaran la posición de empresarios titulares si disponen de esa capacidad de organización, cada una respecto del espacio concreto del centro de trabajo que gestionen.

Por ejemplo, si una empresa contrata la prestación de servicios auxiliares de mantenimiento de ciertas instalaciones de su centro a una compañía especializada y ésta, a su vez, subcontrata todo o parte del servicio con una tercera, la primera será titular de todo el centro respecto de las otras dos empresas, mientras que la segunda lo sería de la tercera respecto de los lugares sobre los cuales ha contratado la prestación de sus servicios. Siendo este un asunto controvertido, son escasas las resoluciones jurisprudenciales que lo tratan.

Supuesto nº1. Extensión de la condición de titular de centro de trabajo y posibilidad de múltiples titulares

Descripción

Una Fundación subcontrata a una **empresa para la captura de animales en un parque natural** sobre el cual tienen competencia diversas administraciones públicas, resultando accidentado uno de los trabajadores. El Gobierno de Cantabria rechaza la condición de empresario titular alegando que la posición corresponde a otra entidad.

³ Para mayor información, puede consultarse el ESTUDIO TÉCNICO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CUESTIONES CONTROVERTIDAS y CRITERIOS DOCTRINALES, publicado en 2022, en el que se analizan sentencias que delimitan el concepto de titularidad: ST 1348/2004, TSJ Cantabria, Sala de lo Social y ST 1138/2006, TSJ C. Valenciana, Sala de lo Social.

Fundamentos jurídicos

Se señala que la distribución competencial no puede enervar su responsabilidad porque todas las administraciones ejercen en común sus respectivas competencias sobre el lugar:

*«En definitiva el Gobierno de Cantabria **puso en marcha el proyecto para capturar rebecos en el Parque Natural y trasladarlos a otra zona** y para ello eran precisas autorizaciones de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma, dado que la gestión del Parque Natural y de las distintas acciones del proyecto afectan a competencias concurrentes de ambas. Esta subdivisión competencial no puede enervar la responsabilidad del **Gobierno de Cantabria en cuanto titular de los lugares donde se va a desarrollar el proyecto**, ya que nada impide que un lugar de trabajo pueda tener, a efectos del artículo 24.3 de la Ley 31/1995, **diversos titulares, si son distintos los sujetos que ejercen poderes sobre el mismo**, de forma que cualquiera de ellos tenga el derecho de impedir las actividades laborales en ese lugar de los trabajadores de la empresa empleadora».*

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ,de 16/07/2004
RES: 873/2004 REC:530/2004

- b) Sobre la diferenciación de la condición de titularidad de centro de trabajo respecto de la propiedad u otro tipo de derechos sobre un lugar donde los trabajadores desarrollan su actividad

De acuerdo con la definición normativa, no debe establecerse un paralelo absoluto a las figuras de propiedad, arrendamiento o a la existencia de cualquier otro tipo de negocio jurídico por el cual un empresario utilice total o parcialmente el local o establecimiento donde se desarrolla la actividad concurrente sino que existan **elementos esenciales que determinen que tal persona dispone de facultades que le permiten su control**, disponiendo en definitiva, como ha reconocido la jurisprudencia, capacidad de control sobre el mismo.

Supuesto nº2. Extensión de la condición de titular fuera de sus instalaciones

Descripción

Accidente sufrido en la vía pública, por empresario concurrente en operación de carga frente a las instalaciones del titular.



Fundamentos jurídicos

1. El Tribunal delimita las responsabilidades del Titular del espacio “vía pública” indicando que:

«...cabría dudar si, a pesar de ello, Empresa Titular tenía **capacidad de gestionar el mismo y por tanto si puede ser considerado “empresario titular del centro de trabajo”** a efectos de la letra b del mismo artículo, pero a juicio de la Sala pocas dudas deben caer en este caso, puesto que a pesar de tratarse de la vía pública, el **accidente no se produce por un hecho externo a la capacidad de gestión de Empresa Titular**, sino por el movimiento de maquinaria de elevación y transporte de su propiedad y manejada por sus trabajadores, por lo que todas estas operaciones sí estaban bajo su capacidad de gestión».

2. Se considera responsable por cuanto:

«El resultado es que a efectos preventivos Empresa Titular era titular del lugar de trabajo donde se produjo el accidente y, de hecho, el riesgo derivado del movimiento de la maquinaria de elevación y transporte se genera por su propia actividad, aunque afecte a quienes no sean sus trabajadores, debiendo destacarse que al realizarse en la vía pública incluso puede afectar a personas totalmente ajenas a la empresa y su actividad, vehículos o peatones sin ninguna relación con la empresa.»

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ,de 29/09/2021
RES:806/2021

2.1.3. Empresario principal

Este concepto, como se ha indicado en el apartado anterior, se encuentra abierto a interpretación y resulta preciso su análisis para cada caso concreto aplicando los criterios que la jurisprudencia ha establecido, por lo que es objeto de múltiples resoluciones judiciales dada la trascendencia que la normativa laboral atribuye al empresario que asume la posición jurídica de empresario principal.



Supuesto nº1. Limitación de la condición de empresario principal

La mayor parte de las resoluciones de los distintos tribunales resuelven acerca de la solidaridad en el pago atribuida al empresario principal del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

Así, podemos encontrar resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) que dejan sin efecto resoluciones de la Autoridad Laboral en las que se impone una sanción basada en la pretensión de la Inspección de Trabajo de atribuir el deber de vigilancia a un empresario con respecto a **un contratista, que resulta de desarrollar una actividad que es diferente del de la empresa que le contrata.**

1. En el presente ejemplo, la sentencia analizada nos recuerda que:

*«Constituye doctrina jurisprudencial reiterada en materia de prevención de riesgos laborales -cuya cita expresa se hace ociosa, por sobradamente conocida- la que mantiene que, en los casos de subcontratación de obras y servicios, la posible responsabilidad del empresario principal **no es una responsabilidad presunta basada en el mero hecho de la subcontratación sino una responsabilidad fundada en el incumplimiento de las obligaciones de seguridad que deriva de las facultades de organización del centro de trabajo**, siempre que se trate del desarrollo de actividades propias de quien contrata o comitente.»*

2. Es por ello que solo es posible atribuir las responsabilidades derivadas de tal posición jurídica cuando desarrolla esa posición jurídica:

«En consecuencia, cuando la supuesta subcontratación de obras y servicios no existe por no guardar relación alguna de necesidad e imprescindibilidad entre la actividad desarrollada por el supuesto subcontratista con el contratista principal, no es posible entender la existencia de subcontratación alguna y como consecuencia de ello, tampoco cabe imputar al supuesto empresario principal una responsabilidad in vigilando por falta de adopción de las medidas necesarias en prevención de riesgos laborales distintas y al margen de las que le son exigibles en el desarrollo de su actividad principal.»

Como se advierte, en el caso enjuiciado el reproche por infracción a la LPRL que la Consejería de Empleo hace a la mercantil actora no deriva de la no adopción de medidas de prevención de riesgo a sus trabajadores en el ejercicio de las actividades propias de la referida entidad:

«sino consecuencia de la no adopción de una serie medidas preventivas que no eran las correspondientes con la actividad desplegada por aquella mercantil, de donde la tipicidad de la infracción se diluye y como consecuencia, las sanciones que de la misma han pretendido derivarse.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 11/0/2024

REC: 530/2023



Supuesto nº2. Consideración de empresario principal en ausencia de contrato formal

Descripción

Accidente debido a la **inexistencia de servicios higiénicos sufrido por un trabajador de una empresa que presta servicio de montaje de los neumáticos vendidos por el centro comercial en el garaje de este**. Las partes niegan que exista un contrato para la prestación del servicio para tal fin.

Empresa 1: Empresa de montaje de neumáticos

Empresa 2: Centro comercial

Fundamentos jurídicos

1. El TSJ confirma que:

*«aunque la responsabilidad solidaria se apoya “en cuanto a Empresa 1 por ser a quien de forma directa e inmediata le corresponde garantizar de una forma eficaz la seguridad y salud de los trabajadores a sus servicios”. Señala también que en cuanto a Empresa 2 por su condición de empresa principal y titular del centro de trabajo y por cuanto las medidas necesarias para resolver el problema de la inexistencia de servicios higiénicos necesitaría de su conocimiento y autorización y en cuanto al acceso al cuarto de maquinarias **era evidente que o se hacía con su conocimiento como consecuencia de un fallo en su deber de vigilancia.**»*

2. Para asignar la posición de principal se afirma:

*«por último la actividad de taller guarda relación directa con la actividad principal de Empresa 2, comercio de multitud de productos entre ellos neumáticos siendo **el montaje y servicio de los vehículos uno de los servicios que presta a los clientes del Centro Comercial** máxime y como ha quedado acreditado, Empresa 1 no vende otros neumáticos distintos de los de Empresa 2.»*

3. En cuanto a la existencia de un contrato, el magistrado no entiende necesario que deba existir un **documento escrito**, ante los indicios antes mencionados:

«Las actoras no han acreditado las condiciones del acuerdo por el que Empresa 2 autorizó la instalación y realización de la actividad de neumáticos pudiendo hacerlo y despejar así las dudas sobre estos extremos, posiblemente porque de hacerlo quedaría aún más patente la solidaridad que ahora niegan.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30/06/2005
RES:844/2005 REC:1566/2005



Supuesto nº3. Aplicación empresario principal en Comunidades de Propietarios

Fundamentos jurídicos

Es común que una Comunidad de Propietarios de viviendas contrate servicios que requieran de la presencia de trabajadores en su edificio, ya que dará lugar a concurrencia empresarial conforme a lo establecido en el artículo 2 RDCAE, en la que esta entidad va a adquirir en todo caso la condición de “*empresario titular del centro de trabajo*”, puesto que es quien tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el “*centro de trabajo*” que constituye el espacio edificado para el que la Comunidad fue constituida.

Así, la Comunidad de Propietarios – con las especiales características que le atribuye la Ley 49/1960, de 21 de julio, sobre propiedad horizontal-, es sujeto legalmente obligado del cumplimiento de la normativa preventiva, aunque, dadas sus especiales características derivadas de su finalidad no se le había considerado, en ningún caso como principal.

La sentencia de la Sala Cuarta del TS, de 27/05/2022 REC:3307/2020, supone un cambio fundamental, ya que el alto tribunal entiende que las Comunidades de Propietarios tienen, al igual que cualquier otra entidad, una actividad principal, por lo que al igual que cualquier otro agente que contrata servicios por parte de empresas o trabajadores autónomos, incluso en el caso de no tener trabajadores contratados por cuenta ajena, adquiere la condición de empresario principal respecto de los contratistas con los que concierte la prestación de servicios que correspondan a la propia actividad de la misma, entendida esta conforme a los criterios ya señalados.

La Sala entiende que la Comunidad de Propietarios participa de la condición de agente económico, con una actividad de esa naturaleza mediante la cual, con los medios materiales y humanos, ya los sean de directa contratación o por medio de terceros, participa en la producción de servicios. Y esto es lo que permite entender que la actividad que ha externalizado se identifica como propia actividad.

En cuanto a la no existencia de trabajadores propios contratados por la Comunidad de Propietarios, para el TS no implica directamente que una contratación de servicios pueda excluirse de su consideración como propia actividad, ya que la jurisprudencia la identifica con la contratación de servicios integrados en un ciclo productivo:

«enmarcándose en este caso en aquellos que la Comunidad haya podido establecer para quienes conviven en las fincas que la integran, no solo los propietarios sino otros ocupantes que por virtud de arrendamientos puedan tener allí establecido su domicilio».

Así, indica que:

«aunque los servicios comunes existentes en la finca urbana a la que pertenece la Comunidad de Propietarios los son, en principio pero no de forma excluyente, para el solo uso y disfrute compartido de quienes, por su condición de copropietarios, la componen pero ello no significa que esos servicios no encajen en lo que puede calificarse como ciclo productivo, a los efectos del art. 42 del ET, en tanto que la actividad se pone a disposición de quienes tienen el uso y disfrute de las viviendas o locales de forma que aquella actividad se incorpora a lo que sería el resultado final respecto de una las competencias que la Comunidad debe atender, que es la de acordar las medidas necesarias o convenientes para el mejor servicio común, lo que se puede llevar a cabo bien directamente asumiendo ella el servicio o encargándoselo a otra empresa, cubriéndose con ello la finalidad del art. 42 cuando establece la responsabilidad de la empresa comitente respecto de los salarios de los empleados de la contrata.»

Pese a que la resolución tiene por objeto dilucidar acerca de la responsabilidad solidaria en materia de pago de salarios de la Comunidad de Propietarios, en sus fundamentos de **derecho incorpora expresamente la condición de empresario principal aplicable al caso en materia de prevención de riesgos laborales**, lo que implica que estas deberán cumplir las obligaciones que la normativa establece para esta posición jurídica, y consecuentemente están expuestas a las mismas responsabilidades legales derivadas del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 27 de mayo de 2022, REC:3307/2020

2.1.4. Empresarios concurrentes

a) Aspectos controvertidos: alcance del deber de coordinación.

Nos encontramos en muchos casos que, con independencia de las acciones que corresponden al empresario titular, no se realizan acciones de cooperación entre los concurrentes, **en muchos casos apoyado en la inexistencia de relaciones jurídicas entre ellos que les compela a actuar de forma coordinada.**



Esta situación se podría solventar en la mayor parte de los casos con sencillas actuaciones prácticas de gestión preventiva, como podría ser el simple diálogo entre los trabajadores de las empresas concurrentes.

Así, aunque se da con relativa frecuencia la situación de que ninguno o solo alguno de los concurrentes consuma su deber de cooperación, no se encuentran en la jurisprudencia muchas resoluciones judiciales en las que el juzgador se pronuncie sobre las responsabilidades a atribuir por dicho incumplimiento.

En este sentido, cabe señalar que nos encontramos en la doctrina científica opiniones que consideran la existencia de una infracción imputable de forma colectiva a todos los concurrentes, ya que se trata de un deber recíproco tanto de entrega como solicitud de la información (si bien esto no ha sido reflejado en la jurisprudencia consultada), y también se encuentran autores que afirman que, en aplicación del principio de culpabilidad, se debe asignar la infracción exclusivamente al incumplidor de tal deber.

Esta segunda corriente coincide con la regla general sobre la responsabilidad empresarial en orden al pago del recargo de prestaciones de la Seguridad Social en el caso de contratas y subcontratas, que es que la responsabilidad en el caso de empresarios concurrentes recaerá sobre el **“empresario infractor”**, a quien atribuye se refiere el artículo 164.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS).

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que, de acuerdo con la jurisprudencia, el deber de cooperar es exigible cuando la presencia de las empresas o de los trabajadores autónomos sea simultánea o bien, cuando pese a ser escalonada o sucesiva, los riesgos derivados de las actividades a desarrollar puedan perdurar en el tiempo afectando así a la seguridad de los trabajadores de las demás empresas concurrentes.

Supuesto nº1. Limitación de la efectiva concurrencia a los trabajos realizados

Descripción

Accidente en la descarga de un camión por parte de un empresario concurrente en la cual resulta lesionado uno de sus trabajadores, dado que no se habían realizado acciones de coordinación por parte del titular. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) levantó acta de infracción imponiéndole una sanción por incumplimiento del deber de cooperación, sanción que fue anulada por el Juzgado de lo Social sobre la base de que no se le puede atribuir el citado incumplimiento normativo.

Empresa 1: Titular

Empresa 2: Concurrente



Fundamentos jurídicos

- Se señala en la resolución que:

«Así indica que la sentencia de instancia fundamentó la estimación de la demanda y la anulación de la sanción a Empresa 2 “en lo dispuesto en el art. 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales y en el RD 171/2004, y en concreto, respecto de éste último, en que el titular del centro de trabajo donde prestan servicios trabajadores de otras empresas, tiene la obligación de informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que deben aplicar (art. 7.1); dar al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas (art. 8.1). Por su parte la sentencia recurrida del Juzgado de lo Social de Huesca, en su hecho probado sexto, declara probado que “D. Alfredo estaba formado en materia de prevención de riesgos laborales para las tareas de carga y descarga y conductor de vehículos pesados.»

- El magistrado ponente afirma lo que se reproduce a continuación:

«debe de tenerse en cuenta que, en ambos procedimientos, el de sanción y el de recargo, han sido parte Empresa 1, Empresa 2 y el trabajador. En el presente supuesto no se ha acreditado la existencia de otros incumplimientos por parte de la empresa demandante que justifiquen la imposición del recargo, pues no consta otro incumplimiento en materia de prevención, que los que pudieran resultar de la actividad de coordinación, y respecto de ésta , debe de tenerse en cuenta que la actividad de descarga del camión se efectuaba en centro de otra empresa , la cual se encargaba con su propio personal de dicha descarga, en concreto por parte de Sr. Romeo , trabajador de Empresa 1., y que, siendo Empresa 1. la titular del centro de trabajo donde se iba a realizar la descarga, incumplió lo dispuesto en el RD 171/2004.»

STSJ Aragón, Social, 12/06/2020 N
Rec 175/2020



Supuesto nº2. Alcançe de la concurrencia sucesiva

Descripción

Se analiza una sentencia del TSJ del País Vasco en la que se proclama que el deber de coordinación no exige que existan relaciones contractuales entre las empresas concurrentes ni siquiera en que la afección entre sus respectivas actividades sea simultánea.

La doctrina nos aporta ejemplos en los que dos empresas titulares de dos servicios independientes (conducciones de gas y de electricidad gestionados por dos entidades diferentes), son responsables de establecer medidas de coordinación ante una situación en la que una fuga de gas de uno de los servicios termina por generar una explosión debido a la realización de trabajos eléctricos en la conducción eléctrica por cuenta de la segunda empresa:

Fundamentos jurídicos

«La operación de retirada de un fusible por parte del trabajador de TITULAR 1 no se produjo en el mismo lugar en el que los operarios de la actora estaban realizando su labor, sino a unos 20 metros, de manera que desde el punto en donde se encontraban ubicados los empleados de TITULAR 2 ni tan siquiera se podía ver el centro de transformación en cuyo interior se produjo la deflagración.

En orden a la aplicación del mentado artículo 24.1 (LPRL), es obligado resaltar, por ser uno de sus presupuestos, que el lugar de trabajo- en la sentencia de instancia se equipara con acierto centro de trabajo y lugar de trabajo- esto es, donde cada una de las empresas estaban llevando a cabo la reparación de sus canalizaciones, era común, detectándose las averías a escasa distancia; la acumulación de gas y la electricidad propiciaron finalmente la explosión en el centro de transformación.

*No existe, pese a esa coincidencia irregular de línea eléctrica y canalización de gas, constancia de ningún protocolo de actuación conjunta o coordinación preventiva **entre ambas mercantiles para la protección y prevención de riesgos laborales**, necesariamente comprensivo, en este caso, de medidas tendentes a conjurar el peligro que entraña la presencia de gas libre por fuga y electricidad, protocolo del que debían mantener convenientemente informados a sus trabajadores».*

STSJ Aragón, Social, 12/06/2020 N
Rec 175/2020



2.1.5. La especial consideración del promotor de las obras de construcción

Supuesto nº1. Ausencia de responsabilidad solidaria del mero promotor de obra

Descripción

Una empresa fabricante de productos farmacéuticos promueve la construcción de una nueva planta productiva, para lo cual, entre otros, contrata la redacción de un proyecto constructivo y de un Estudio de Seguridad y Salud. Contrata los servicios de varias empresas contratistas, las cuales subcontratan parte del encargo. El promotor había designado un Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución.

Se produce un accidente de trabajo por parte del empleado de una empresa subcontratista, y se atribuye por parte de la Inspección de Trabajo responsabilidad al Promotor en la condición de empresario titular, y además la condición de responsable solidario. La Sala Cuarta estima el recurso de suplicación interpuesto por el Promotor considerando que no es empresario titular ni responsable solidario.

Fundamentos jurídicos

1. La Sala afirma que la posible responsabilidad de ambas empresas es diferente en cuanto **Empresa 1 es la promotora de las obras de un nuevo centro de trabajo siendo su actividad la de industria química consistente en la obtención de sueros y su comercialización, habiendo contratado lo relativo a electricidad a la Empresa 2, que la habría podido llevar a cabo con sus propios trabajadores**, pero que subcontrató lo referido a megafonía, que es una parte de la instalación eléctrica, a Empresa 3.
2. Por ello, en el caso de Empresa 1, para exigirle responsabilidad ha de acudirse al art. 24.2 LPRL en relación con las medidas que debe adoptar el empresario titular del centro de trabajo en que concurren trabajadores de varias empresas y que fundamentalmente son las de información y las de dar instrucciones previas sobre los riesgos existentes, obligaciones que en lo referido a las obras de construcción, como es el caso, de acuerdo con el art. 3 y siguientes del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción (en lo sucesivo, RD 1627/97) quedan concretadas a:

“que el promotor, cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, designará un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, siendo las funciones de dicho coordinador según el artículo 9 las de coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y de seguridad al tomar las decisiones técnicas y de organización con el fin de planificar los distintos trabajos o fases de trabajo que vayan a desarrollarse simultánea o sucesivamente y al estimar la duración requerida para la ejecución de estos distintos trabajos o fases de trabajo; coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la LPRL durante la ejecución de la obra y, en particular, en las tareas o actividades a que se refiere el artículo 10 de este Real Decreto ; aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo; organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ; coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo, y adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra”.

3. Así, señala que:

«de manera que habiendo cumplido con estas obligaciones al haber aceptado esta Sala la adición de un nuevo hecho declarado probado pedido por la misma, se está ante un caso similar al resuelto por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de enero de 2010, RCU 3237/2007, en un supuesto en que la actividad de la promotora no es la de construcción y en que las obligaciones de vigilancia y control de la actividad corresponden a la contratista principal.»

4. Llegando a la conclusión de que:

«Lo mismo cabe decir para la propia actividad de construcción, ampliación o acondicionamiento de la propia empresa, incluido su propio edificio, que es ciertamente condición previa indispensable para cualquier organización productiva, aunque ello no sea actividad inherente de la misma. Sin la propia estructura física de la empresa, adquirida a través de la actividad constructiva realizada principalmente por empresas de la construcción, entre otras, ninguna empresa puede siquiera comenzar su actividad. Es pues ésta una actividad indispensable, ciertamente, aunque no es una actividad inherente a su propia actividad, en la medida en que, como tantas otras, forma parte de una estructura general previa a todas o la mayoría de las empresas, sin formar parte de su específica o propia actividad empresarial, limitada por el objeto que concretamente persigue».



5. Que conforme pues a la jurisprudencia referida, la actividad constructiva o de modificación o adaptación de la propia empresa no da lugar a la responsabilidad solidaria derivada del art. 42 ET en caso de responsabilidad empresarial de las empresas contratistas o subcontratistas, en la medida en que tales actividades no forman parte de “*obras o servicios correspondientes a la propia actividad*”, en la interpretación jurisprudencial.
6. Concluye la Sala que:

*«entender lo contrario significaría ciertamente entender que todas las actividades generales indispensables para el funcionamiento de toda empresa forman parte de la propia actividad”, **declarando también por ello que no cabe la responsabilidad subsidiaria establecida por el art. 127 de la LGSS.**»*

STSJ Aragón, Social, 12/06/2020 N
Rec 175/2020

Supuesto nº2. Responsabilidad del promotor por ausencia de designación de CSS/E en trabajos de puesta en marcha

Descripción

Es común que una vez terminada la realización de una obra de construcción se realicen de forma consecutiva diferentes tareas de ajuste o terminación, habiéndose dado por finalizada la ejecución del proyecto y terminados los servicios de Coordinador de Seguridad y Salud.

En esta fase, muchas de esas tareas están directamente relacionadas con la obra finalizada o en su caso revisiten características que podrían hacerlas encuadrar bajo la regulación específica que establece el RD 1627/97, aunque en muchos casos también pudieran encuadrarse, dado el alcance de las mismas, bajo lo establecido en la normativa general de coordinación de actividades.

En este caso, se examina un accidente en una planta en fase de puesta en marcha de la instalación ya terminada. El Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución de la obra designado por el Promotor cesó en sus funciones con anterioridad al accidente, al considerarse por ambas partes (promotor y coordinador) que ya había finalizado la fase de obra e instalación y corresponder la puesta en marcha con material biológico a una nueva fase. En el momento del accidente no se había designado expresamente un Coordinador por el



titular del centro de trabajo y promotor de la obra para las actividades a desarrollar, ni se habían desarrollado acciones de coordinación específicas por parte del Titular respecto de los riesgos concretos de los trabajos.

Fundamentos jurídicos

1. Frente a la afirmación del Promotor que defiende no tener obligación de designar coordinador de seguridad y salud laboral, pues en esa fase de puesta en marcha de la instalación ya terminada no regiría el Real Decreto 1627/97 y sí, en su caso, lo previsto en el artículo 24 de la LPRL y el RDCAE, el Tribunal entiende que:

«a la luz de lo señalado en el artículo 7 punto 4 del Real Decreto 1.627/1.997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, cabía esperar que aquella colocación de la escala, no prevista en obra, determina la modificación oportuna del plan de seguridad y salud en la obra, lo que no se produjo, según se deduce de los hechos probados.»

2. Además, debe considerarse aquella **puesta en marcha como la instalación y acondicionamiento al que se refiere el punto 3 del anexo I de aquel Real Decreto.**
3. El Magistrado fundamenta, por otra parte, con independencia de si el accidente de trabajo se produjera con la obra terminada y ya en fase de entrada en funcionamiento o sin terminar la obra, que ambos extremos incluían el contrato que la recurrente llama de “llave en mano” que entre Promotor y contratista suscribieron y al efecto debe considerarse a Promotor como empresario titular del centro de trabajo.

STSJ País Vasco, Social, 4/05/2010 N
Rec 352/2010



2.1.6. Cláusulas de elusión de responsabilidad por el empresario principal. La especial consideración del promotor de las obras de construcción

Supuesto nº1. Inclusión en contrato de una cláusula para eludir la responsabilidad solidaria de la empresa principal

Descripción

Una empresa contratista incorpora, dentro de un contrato de subcontratación, una cláusula mediante la cual el subcontratista asume cualesquiera responsabilidades, incluidas las económicas, relativas a actas de infracción o expedientes de recargo de prestaciones que sean impuestas al contratista principal por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud del personal subcontratista y prevé asimismo que **la contratista principal deducirá su importe de las cantidades pendiente de abono al subcontratista.**

Fundamentos jurídicos

1. El magistrado, evaluando el contenido del acuerdo afirma:

«En efecto, la aplicación de la estipulación 14ª del contrato suscrito por la actora con la subcontratista “Empresa contratista” conduce, como señala la actuación administrativa impugnada en el presente recurso jurisdiccional, a que en la práctica la contratista no sufra ningún perjuicio patrimonial, lo que contradice claramente el tenor literal del art. 42.3, primer párrafo, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que establece la responsabilidad solidaria del empresario principal no a los limitados efectos de garantía, a modo de fiador titular del derecho de repetición consagrado en el art. 1.838 del Código Civil, sino con carácter autónomo.»

2. Se reafirma además estableciendo que:

«Esta autonomía de la responsabilidad solidaria que se consagra en el citado artículo, que implica como se ha visto que no pueda eludirse mediante pacto privado en contrario, siendo esta última conducta merecedora además de reproche sancionador, siendo evidente por lo expuesto que el convenio suscrito con la entidad subcontratista libera de responsabilidad, final y definitivamente, a la entidad mercantil aquí recurrente, al desplazar a “Empresa Contratista” las consecuencias adversas derivadas de su propio incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.»

3. Por lo tanto, la Sala afirma que:

«Al perseguir este fin elusivo de la responsabilidad solidaria determinado por el art. 42.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, al amparo de una norma de cobertura insuficiente, a todas luces, para lograr el fin pretendido art. 1.255 del Código Civil, la conclusión no puede ser otra que la confirmación de la resolución apelada.»

STSJ País Vasco. Sala de lo Contencioso 18/05/2011,
Rec 716/2008

2.2. Aspectos controvertidos relativos a los deberes legales de los agentes involucrados. Criterios jurisprudenciales

2.2.1. Obligaciones del empresario titular

a) Sobre los deberes de garantizar la transmisión información e instrucciones⁴.

Se examina a continuación una sentencia del TSJ de Madrid como ejemplo ilustrativo de atribución de responsabilidad a empresario titular por incumplimiento del deber de garantizar que las empresas concurrentes reciban la información e instrucciones adecuadas.

El Tribunal lo expresa en los siguientes términos:

⁴ Para más información, puede consultarse el ESTUDIO TÉCNICO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CUESTIONES CONTROVERTIDAS y CRITERIOS DOCTRINALES, publicado en 2022, en el que se analizan sentencias sobre el alcance del deber de información: ST 08/03/2005, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, y ST 141/2014, Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Social.



«TITULAR, que es quien encarga los trabajos y quien por tanto tiene obligación de informar e instruir de los riesgos, no corta la luz y mantiene el cuadro eléctrico de baja tensión sin protección adecuada puesto que es posible el contacto con los cables por los que pasa el fluido eléctrico.

TITULAR trata de imputar la responsabilidad por la primera cuestión al trabajador ya que, según señala, podría haberlo hecho en otro momento. Sin embargo, en la fundamentación y con evidente valor de hecho probado, la Magistrada señala que, cuando el Sr. Juan Pablo pidió que se cortase el flujo eléctrico de la zona de trabajo se le dijo que no era posible porque la gasolinera se quedaría sin electricidad. El trabajo se estaba desarrollando a la 2:00 AM, como se indica en el acta de inspección, de lo que se desprende que el horario de apertura de la gasolinera es extenso y al menos cercano a las 24 horas. Si era posible cortar la luz y dejar la gasolinera sin luz durante un cierto período de tiempo, TITULAR debió demorar el acceso de la empresa del trabajador al punto de trabajo o, al menos en el recurso, señalar cuando entendía que podría haberse realizado la actividad sin peligro. **El cuadro eléctrico es propiedad de la empresa y ésta lo tenía desprotegido tanto para sus trabajadores como para aquellos terceros que puedan tener acceso al mismo. El accidente tiene lugar con causa directa en estos dos incumplimientos lo que nos lleva nuevamente al apartado 2 del artículo 24 de la LPRL.**

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores. El incumplimiento de la recurrente ha quedado probado y su relación con el accidente es directa por lo que debe desestimarse el recurso y confirmar la Sentencia de instancia.»

Sentencia Nº RES:1152/2023 REC:478/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 15 de diciembre de 2023



b) Diferencia entre instrucciones y la vigilancia de su cumplimiento⁵.

Como se comentaba en el apartado anterior, el empresario titular de centro de trabajo que tiene trabajadores propios (empleados) en el centro debe impartir instrucciones al resto de empresarios concurrentes sobre los riesgos del centro de trabajo y sobre los riesgos de las actividades que van a desarrollar esas empresas concurrentes. Sin embargo, debe diferenciarse entre **deber de dar información e instrucciones y la obligación de supervisar o vigilar cómo ejecutan los trabajos las empresas concurrentes**, lo que no es competencia del empresario titular cuando no contrate servicios de su propia actividad.

En efecto, la jurisprudencia ha venido dictaminando que la responsabilidad del empresario titular no incluye la supervisión de la correcta ejecución de los trabajos de las empresas concurrentes, salvo que se trate de trabajos contratados por el propio empresario titular que formen parte de su actividad principal.

Ejemplo de limitación de la responsabilidad del empresario titular de centro de trabajo:

Se subraya que las obligaciones del empresario titular no deben exceder de lo relativo a su posición de titular de un espacio en el que concurren empresas diferentes desarrollando sus actividades, por lo que no cabe atribuirle el deber de vigilancia respecto de la ejecución de los trabajos por las empresas concurrentes.

En este sentido, nos encontramos con sentencias que exoneran de responsabilidad al titular del centro de trabajo cuando no existe reproche respecto del cumplimiento de su deber de garantizar la puesta a disposición de un centro de trabajo seguro y el traslado de la información e instrucciones respecto de los posibles riesgos en el centro de trabajo.

Así, en la sentencia que se expone a continuación, el TSJ de Andalucía no aprecia responsabilidad del titular y confirma que sus obligaciones no exceden las mencionadas:

5 Para más información, puede consultarse el ESTUDIO TÉCNICO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CUESTIONES CONTROVERTIDAS y CRITERIOS DOCTRINALES, publicado en 2022, en el que se analizan sentencias sobre el alcance del deber de impartir instrucciones: ST /07/06, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo contencioso.



«Realmente el Juzgador no concreta ninguna descoordinación en la operación, simplemente viene a decir que “la coordinación correcta” hubiera sido que los trabajadores de la empresa XXXX. eran los que tenían que haber realizado la estiba (o sea, la distribución y colocación adecuada de la carga, en la definición de la RAE) dentro del camión de YYYY, porque así se deduce del art. 20 la Ley 15/2009, salvo que se pacte que la estiba tenga que realizarla el transportista; o dicho de otra manera, que el manual de carga de la empresa tendría que haberse extendido a la estiba al menos hasta el 20 de mayo de 2017 (fecha de entrada en vigor de la nueva ley del transporte terrestres) por la imposición legal del citado artículo 20 de la Ley 15/2009.

Ello, dicho con mucho respeto, carece de todo sentido. XXX, es una empresa que fabrica y vende pallets que son recogidos en sus instalaciones, limitándose en colocar la mercancía en la base del camión sin entrar en una instalación (el remolque o contenedor del camión) que no conoce. [...]

En conclusión, no existe obligación contractual, ni legal, ni norma de seguridad que haya sido incumplida por XXX de la que pueda derivarse su responsabilidad solidaria por no haber estibado la mercancía vendida a LPR, para lo que era exigible obligar a sus operarios a entrar en el vehículo de un tercero en cumplimiento de la ley que regulaba el contrato de transporte de mercancías, y que tampoco le era de aplicación por no ser parte en dicho contrato. Ello excedería, más allá de su posibilidad de control, las obligaciones de cooperación y coordinación que el art. 24.2 LPRL impone al titular del centro de trabajo.»

Sentencia Nº RES:2063/2021 REC:1271/202 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Granada, de 18 de noviembre de 2011



c) Sobre el alcance del deber de coordinación del titular.

La mera firma de un acta de coordinación no es suficiente para cumplir con los deberes de esa posición jurídica.

Se analiza a continuación una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en la que se aprecia la responsabilidad del empresario titular (y principal) por un accidente de trabajador de empresa concurrente en su centro de trabajo:

«En el supuesto enjuiciado, TITULAR suscribió un contrato de servicios con CONTRATISTA para la limpieza de sus naves industriales. Ambas empresas tienen objetos sociales distintos. El día 2-11-2009 D. Jose Enrique sufrió un accidente de trabajo cuando prestaba sus servicios profesionales para CONTRATISTA, en las instalaciones de TITULAR Este trabajador, que mide 1,60 metros de altura, sufrió una primera caída al subir y resbalar por los travesaños laterales de un andamio metálico sobre ruedas con plataforma metálica de menos de 60 cms. de anchura, carente de escalera de acceso y medios de protección y barandilla. Este andamio estaba desmontado en las instalaciones de la empresa demandante y pertenecía a una empresa de construcción que suele trabajar con TITULAR pero que en el momento del accidente no tenía ningún encargo.

El andamio se utilizó por D. Jose Enrique y otro trabajador de CONTRATISTA porque no disponían de otro medio para limpiar los cristales de una cabina de imprimación situados entre los 2,97 metros de altura y los 3,5 metros del techo de la misma. Este trabajo se suele realizar entre 2 y 4 veces al año.

Este andamio carecía de sistema o medio de bloqueo de las ruedas. El trabajador subió al andamio sin arnés de seguridad contra caídas. No consta que hubiera puntos de anclaje idóneos. Una vez sobre el andamio, estando el trabajador realizando movimiento inherente al trabajo desempeñado, se le desplazó el andamio por lo que perdió el equilibrio cayendo al suelo entre la pared y el andamio sufriendo lesiones en el brazo por las que inició situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.»

Pues bien, la sentencia recoge cómo **la empresa titular había realizado la coordinación con la empresa concurrente, si bien de forma meramente documental:**

«TITULAR Y CONTRATISTA habían suscrito un documento de coordinación de actividades empresariales el 16-12-2008 que incluía un epígrafe relativo a los trabajos en altura, llevándose a cabo una reunión de intercambio de información de coordinación empresarial.»

No obstante, el Tribunal considera que, en un supuesto como el enjuiciado, en el que la empresa concurrente no dispone de medios para ejecutar su trabajo y utiliza los existentes en el centro de trabajo, con la conformidad del empresario titular, no basta con una mera coordinación documental, sino que se hace necesario **“coordinar la**

prestación personal de sus trabajadores con la utilización de medios materiales de otras empresas.”

El TSJ valora la actuación del titular del centro de trabajo en los siguientes términos:

«El deber de coordinación de la empresa principal incluye dentro de su ámbito aquellas actividades en las que la empresa contratista utiliza medios materiales ajenos a ella, puesto que la actividad laboral no se realiza únicamente dentro de la esfera de la contratista (usando sus propios medios personales y materiales) sino que es necesario coordinar la prestación personal de sus trabajadores con la utilización de medios materiales de otras empresas.

*CONTRATISTA no tenía medios para realizar este trabajo en altura, tratándose de una tarea que se realizaba varias veces al año. Y la utilización por la contratista, en el centro de trabajo de la principal, de un andamio de otra empresa distinta que estaba desmontado y carecía de medidas de seguridad elementales, se debe a la tolerancia de la empresa principal, que permitió a CONTRATISTA utilizar un andamio que no era suyo. **Si TITULAR hubiera cumplido con el deber de coordinación que le impone el art. 24 de la LPRL, hubiera previsto este trabajo, evitando que se realizase con un medio material ajeno a CONTRATISTA y obtenido de las instalaciones de la empresa principal,** que era patentemente inadecuado, debiendo concluir que existió una actuación negligente del empresario principal que coadyuvó a la causación de daños al empleado de la contrata, al haberse producido el accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene, por lo que debe considerarse como empresario infractor a los efectos del art. 123 de la LGSS a TITULAR, habiéndose vulnerado el art. 24.1 y 2 de la LPRL en relación con los arts.»*

En definitiva, concluye el TSJ que:

«El deber de cooperación y coordinación impuesto al empresario principal no es meramente abstracto. No basta con suscribir un documento de coordinación.

Y dicha coordinación adquiere plena virtualidad cuando la actividad realizada por la empresa contratista utilice medios materiales ajenos: que pertenecen a la empresa principal o a una tercera empresa.»

Sentencia N° RES 135/2014 rec. 77/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2014



- d) Posible responsabilidad subsidiaria del empresario titular de centro de trabajo en casos de incumplimientos laborales.

El empresario titular del centro de trabajo no tiene, en principio, responsabilidad directa sobre las relaciones laborales entre los empresarios concurrentes y sus empleados, ya que no es el empleador de esos trabajadores. La responsabilidad laboral recae sobre cada empresa concurrente en relación con sus propios empleados.

La ley prevé, en este sentido, la responsabilidad **solidaria** para el empresario principal, esto es, en su caso, el titular de centro de trabajo **que contrate la realización de obras o servicios de su propia actividad**, en cuyo caso será de aplicación lo dispuesto en el **artículo 42 del ET**:

«1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social (...)

2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.»

Sin embargo, debe llamarse la atención de lo establecido en el **artículo 168 LGSS**, que proclama la existencia de **responsabilidad subsidiaria del titular de centro de trabajo** respecto del pago de las deudas correspondientes a prestaciones por afiliación, altas y bajas y de cotización, etc.:

*«Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, a tenor de lo previsto en el artículo anterior, **si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de esta responderá de las obligaciones del empresario si el mismo fuese declarado insolvente.**»*

Como puede apreciarse, esta responsabilidad en el pago de las prestaciones correspondientes a los trabajadores de empresas contratistas puede ser extendida al propietario de la instalación, si bien, al tratarse de una responsabilidad **subsidiaria**, solo cabrá reclamar a dicho propietario en caso de incumplimiento por parte del empresario empleador.

No implica, por tanto, que los titulares de centro de trabajo deben solicitar a las empresas concurrentes la acreditación del cumplimiento de las obligaciones laborales respecto de sus trabajadores, como sí hacen las empresas principales en el marco de lo dispuesto en el artículo 42 del ET.



- e) Posible responsabilidad solidaria en caso de accidente de trabajo de un empleado de empresa subcontratista cuando se llevan a cabo trabajos que no son de la propia actividad del empresario titular de centro de trabajo.

El artículo 42.3 TRLISOS establece que la empresa principal responde solidariamente junto con los contratistas y subcontratistas por el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores que estos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal.

Como puede apreciarse, se prevé la responsabilidad solidaria respecto del empresario principal, pero no respecto del empresario titular del centro de trabajo, en tanto que no contrate la ejecución de obras o servicios que correspondan a su propia actividad y **no exista una relación de dependencia** respecto a los trabajos que se desarrollan en ese centro.

Sin embargo, debe precisarse que esta delimitación de la responsabilidad solidaria (extensible solo al empresario principal y no al mero titular de centro de trabajo) se produce en relación con el ámbito de aplicación del TRLISOS, o lo que es lo mismo, en relación con la imposición de sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, esto es, la responsabilidad administrativa.

Por su parte, el recargo de prestaciones de la Seguridad Social regulado en el artículo 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se impone, como el mencionado artículo indica, sobre el **“empresario infractor”**.

¿Cabe, pues, la responsabilidad solidaria del empresario titular del centro de trabajo en materia de recargo de prestaciones cuando el accidente lo ha sufrido un trabajador de empresa concurrente en el centro de trabajo respecto de la cual el titular no es empresario principal?

La cuestión ha sido resuelta con claridad por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 842/2018 en la que se fundamenta la responsabilidad solidaria del empresario titular en el incumplimiento de sus obligaciones de coordinación y prevención de riesgos según lo establecido en la LPRL y RDCAE.

«puede resultar responsable del recargo de prestaciones, aunque las tareas encomendadas a la empresa auxiliar del trabajador accidentado no correspondan a su propia actividad.»

«En todo caso, 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.»

Sentencia Nº 842/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo



En definitiva, lo que el Tribunal Supremo señala es que, a diferencia de lo previsto para la responsabilidad solidaria en relación con las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (que solo cabe respecto de la empresa principal que contrata trabajos de su propia actividad), en lo referente al recargo de prestaciones de la Seguridad Social, la Ley lo prevé para el “empresario infractor”, y por tanto **cabe imponer el recargo solidariamente a cada una de las empresas que concurrieran en el centro de trabajo en el que se hubiera producido el accidente siempre que se acredite que (cada una de ellas) ha incumplido obligaciones propias y que de esa manera ha podido contribuir a provocar la situación de peligro** que hubiera arrojado como consecuencia la producción del resultado lesivo para el beneficiario de la prestación.

Esta consideración implica, como es lógico, que se pueda imponer el recargo de prestaciones al empresario titular del centro independientemente de cuál sea la naturaleza de los trabajos que hubiera contratado con un tercero, siempre que hubiese contribuido a la producción del accidente al haber omitido alguna de sus obligaciones legales (adecuación de las instalaciones, información sobre los riesgos, habilitación de medios de coordinación, etc.).

En la misma línea, cabe destacar una sentencia del TSJ de Andalucía, que redunda sobre la posible extensión de la responsabilidad al titular del centro de trabajo (en materia de recargo de prestaciones de la Seguridad Social) en el caso en que se acredite que, cualquiera que sea la infracción que cometiera respecto de sus deberes legales en materia de coordinación, ésta tuvo incidencia en el resultado producido.

El TSJ de Andalucía lo fundamenta en los siguientes términos, recogiendo expresa mención a la responsabilidad del empresario titular de centro de trabajo por incumplir sus obligaciones en materia de coordinación:



«No se puede restringir al empleador esa responsabilidad, sino que de lo que se trata, al respecto, es de determinar en el supuesto concreto qué empresarios incumplieron sus obligaciones preventivas, descritas en una norma de seguridad, de manera que deben ser declarados responsables solidarios del recargo todos los empresarios a los que sea imputable un incumplimiento que tenga relevancia causal respecto del accidente, pero no aquellos otros a los que tal tipo de incumplimiento no sea imputable, de manera que, como se ha afirmado reiteradamente por la doctrina judicial, y así lo consignamos, entre otras, en la sentencia de esta Sala de 3 de abril de 2014, se debe limitar la responsabilidad por el accidente a los empresarios obligados a disponer las necesarias medidas de seguridad.

Y es que, efectivamente, la LPRL extiende las obligaciones de seguridad no sólo al material empleador, sino también a los empresarios que compartan un mismo centro de trabajo con el empleador (artículo 24.1), los titulares de los lugares de trabajo en los que realicen actividades otras empresas (artículo 24.2), a las empresas que contraten o subcontraten servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo (artículo 24.3), a las que contraten o subcontraten servicios correspondientes a su propia actividad, aunque no se desarrollen en su propio centro de trabajo, pero que pongan a disposición de sus subcontratistas maquinaria, equipos o sustancias (artículo 24.4), a las empresas usuarias de trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal y las propias empresas de trabajo temporal (artículo 28.5), a los servicios de prevención ajenos (artículo 31), a los que incluso se obliga a asegurar su responsabilidad (artículo 23.e del Real Decreto 39/1997), a las Mutuas de Accidentes cuando actúen como servicios de prevención ajenos (artículo 32) y también, como vimos más arriba, a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo (artículo 41).

Si cualquiera de ellos se sitúa como empresario infractor en relación con una norma de seguridad cuyo quebrantamiento esté unido causalmente al accidente, parece claro que le debe alcanzar la referida responsabilidad.»

Sentencia N^º 1953/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía



- f) Ausencia de responsabilidad del titular de centro de trabajo cuando la actividad se encuentre localizada y claramente delimitada dentro de un espacio gestionado por otra empresa.

La sentencia citada en el punto anterior (**número 1953/2015 del TSJ de Andalucía**), además de contener un repaso general de todos los posibles empresarios susceptibles de ser responsables por infracciones en materia de coordinación de actividades empresariales, entre los cuales se encuentra el titular de centro de trabajo, examina un supuesto controvertido, como es el de la realización de unos trabajos ajenos a la actividad del titular, en una zona delimitada claramente dentro de la instalación, y respecto de los cuales el titular no tiene ninguna potestad.

Se trata, en la práctica, de un **centro de trabajo “inserto” dentro de otro espacio o centro de trabajo**, y en este caso, como en otros similares existentes en nuestra jurisprudencia, el tribunal considera que no cabe extender la responsabilidad propia del titular de centro de trabajo más allá del empresario que gestiona y promueve la realización de la actividad de riesgo que se llevaba a cabo por la empresa contratada por él en un espacio claramente delimitado.

Así se desprende de la descripción del supuesto contenida en la propia sentencia:

«En el supuesto enjuiciado y ahora recurrido, el trabajador, Oficial de 1ª, operario de limpieza industrial y delegado de prevención en el centro de trabajo, sufrió un accidente el 5 de junio de 2009 cuando se encontraba realizando operaciones propias de su puesto de trabajo En concreto, en la planta de tratamiento de lodos que tiene CONTRATISTA dentro de las instalaciones de la Refinería de TITULAR en Algeciras, y cuando caminaba por esas instalaciones, debido a la acumulación de barro y aceite en el suelo de la zona de trabajo, cayó al suelo, y se golpeó la mano izquierda sufriendo fractura del radio izquierdo. El barro y el aceite se acumulaban allí por desbordamiento del cubeto de retención, siendo elevado con posterioridad al accidente, ordenándose también a partir de entonces la limpieza periódica y programada de la zona. El actor, además, en su condición de delegado de prevención ya había advertido a la empresa, con anterioridad al accidente, de ese problema de acumulación de barro y del riesgo de caída en la zona. »

Así, la empresa titular del centro de trabajo (TITULAR) sostenía en su recurso lo que sigue:

«Que la Autorización Ambiental Integrada de TITULAR Refinería -Gibraltar San Roque únicamente autoriza a TITULAR la gestión como residuo de las aguas de deslastre y lavado incluidas en el Anexo I del Convenio Internacional de XXX, no estando en consecuencia autorizada para el tratamiento de lodos que realiza CONTRATISTA.”»



Se consigna asimismo en la sentencia que, de la comunicación de apertura de centro de trabajo de la empresa CONTRATISTA, se desprende que efectivamente se trata de un centro de trabajo en sí mismo, aunque inserto dentro de otro más amplio (la refinería):

«Comunicación de Apertura de Centro de Trabajo de CONTRATISTA remitida a la Consejería de Empleo y Desarrollo tecnológico de la Junta de Andalucía, obrante al folio 207, de lo que se deduce que ese centro de trabajo es un recinto cerrado de 300 m2 de superficie, con maquinaria instalada para el tratamiento de lodos.»

De acuerdo con ello, concluye el TSJ lo que se reproduce a continuación:

«Pero es que, en este caso, y según se deduce de los hechos declarados probados de la sentencia que se recurre, tal y como han quedado definitivamente redactados tras el análisis del motivo destinado a la revisión fáctica, resulta que el trabajador prestaba servicios en un centro de trabajo de CONTRATISTA, que aunque situado en el interior de la Refinería de Gibraltar-San Roque, se trataba de una nave de aquella empresa, perfectamente delimitada respecto de las instalaciones de la Refinería, y en una actividad que, accesoria a la de refino, no se puede considerar que fuera propia de TITULAR, más cuando la autorización medioambiental con la que contaba la recurrente no incluía la de tratamiento de lodos, que era la actividad que desempeñaba CONTRATISTA en su centro de Trabajo.

Por tanto, no podemos concluir que la recurrente deba ser considerada responsable, en forma alguna, de las infracciones de medidas de seguridad ya descritas más arriba que desembocaron en la producción del accidente y, en consecuencia, no siendo empresario infractor, no debió ser declarada responsable solidario del recargo de prestaciones de seguridad social derivadas del accidente sufrido por el trabajador codemandado, por lo que estimamos su recurso.»

Sentencia N^º 1953/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía



2.2.2. Obligaciones del empresario principal

a) Sobre la proporcionalidad del deber de vigilancia. No es ilimitado⁶.

Dado que ni el artículo 24 LPRL ni su desarrollo reglamentario a través del RDCAE contienen respuesta concreta a cómo debe ser el alcance concreto del deber de vigilancia del empresario principal, debemos acudir a la interpretación que la jurisprudencia hace del mismo.

Así, resulta concluyente el pronunciamiento que realizó el alto tribunal en sentencia de mayo 2005, en la que delimita claramente su alcance, rechazando de todo punto que pueda considerarse como ilimitado, y establece que para admitir como cumplido dicho deber, el empresario principal debe acreditar disponer de un sistema que le permita acreditar que dispone de un control efectivo de las medidas de prevención implantadas por las contratistas y subcontratistas, lo que comporta una actuación de inspección y verificación sobre su real cumplimiento.

Se reproduce a continuación extracto ilustrativo de la sentencia:

«Sentados los anteriores extremos, es claro que el supuesto de hecho examinado está dentro de la previsión del art. 24.3 de la Ley 31/1995: contratación por la empresa principal (en este caso la demandante y recurrente) de otra empresa para la realización de obras o servicios que corresponden a la propia actividad de aquella y que se han de realizar en sus propios centros de trabajo.

Prescribe dicho precepto que en tal supuesto la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

No se trata de la exigencia de un control máximo y continuado -que, ciertamente, podría hacer ineficaz esta modalidad productiva-, pero sí de un control efectivo, que no puede afirmarse se haya producido en el presente caso, visto que no consta que la empresa recurrente hubiera realizado inspección alguna de la actividad que la contratista realizaba en el municipio en donde ocurrieron los hechos, ni tampoco consta que los controles efectuados en otros municipios, en relación con la misma empresa contratista, hubieran recaído sobre actividades semejantes a la que se estaba efectuando cuando se produjo el accidente. De ello deriva la responsabilidad de la empresa principal ya que, como dijimos en la sentencia de 5 de mayo de 1999 (rec. núm. 3656/1997) “es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad”.»

Sentencia Nº 1953/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

⁶ Para más información, puede consultarse el ESTUDIO TÉCNICO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CUESTIONES CONTROVERTIDAS y CRITERIOS DOCTRINALES, publicado en 2022, en el que se analizan sentencias sobre la limitación de la responsabilidad del empresario principal: ST Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, Sala de lo Social de 18/09/2018.

Podemos por lo tanto concluir que el modelo de desempeño esperado por parte del empresario principal para dar por cumplido su deber de vigilancia debería regirse por los siguientes criterios:

- **No es preciso que la actividad de control sea continua ni abarque todas y cada una de las tareas** de las empresas que el empresario principal contrata para su propia actividad.
- Debe desarrollarse un **control efectivo de la realización de los trabajos conforme a la normativa, mediante la realización de inspecciones**, por lo que se colige que la comprobación documental no es suficiente para entender cumplido el deber.
- El cumplimiento del deber de vigilancia debe **documentarse adecuadamente**, para poder demostrar su realización efectiva.

Esta postura del alto tribunal recogida en la sentencia analizada ha sido reiteradamente acogida por los Tribunales Superiores de Justicia, en numerosas resoluciones.

Se cita, a título de ejemplo, la sentencia dictada por el TSJ del País Vasco:

“Por otra parte, conviene delimitar la cuestión en cuanto al alcance de la obligación de la empresa principal de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por los contratistas y subcontratistas, acerca de la que ha de concluirse que no se trata de la exigencia de un control máximo y continuado -que, ciertamente, podría hacer ineficaz esta modalidad productiva-, pero sí de un control efectivo -inspecciones de la actividad de la contratista -, así como que es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad, en los términos determinados por la precitada STS de 11 de mayo de 2005 - Rjud 2291/04 -, en relación a la indicada culpa “in vigilando”.

Sentencia Nº RES:2011/2008 de la Sala Cuarta del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 22 de julio de 2008

b) Acerca de la extensión del deber de vigilancia a la cadena de subcontratación

Ni el artículo 24 LPRL ni el RDCAE establecen detalle alguno respecto de si el deber de vigilancia del empresario principal ha de exigirse exclusivamente al contratista principal o si, por el contrario, debe extenderse a todas



las empresas que participen en la cadena de subcontratación, en tanto que adquieran la condición de comitente, esto es, subcontratista que a su vez subcontrate parte de su trabajo.

En todo caso, debe destacarse que, de acuerdo con el Art 42.3 del TRLISOS, el empresario principal es considerado responsable solidario del incumplimiento de cualesquiera incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales que se produzca en su centro de trabajo.

Esta responsabilidad solidaria, tal y como establece la jurisprudencia, confirmada por el Tribunal Supremo en su **Sentencia de 20 de marzo de 2012, (Rec. núm. 1470/2011)** no puede considerarse objetiva, sino que ha de concurrir una conducta negligente para ser atribuida a este sujeto, respetando el principio jurídico de culpabilidad. Esta negligencia que se le puede atribuir debe estar en todo caso relacionada con el cumplimiento de sus propios deberes, por lo que será objeto de reproche cuando incumpla el deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención.

En este sentido, aunque hay escasos pronunciamientos jurisprudenciales, por su claridad debemos mencionar la **STSJ del País Vasco, Social, de 26 de septiembre de 2006 (Rec. núm. 764//2006)**, que señala que el deber de vigilancia es una responsabilidad que debe ser ejercida en cascada fundamentándose principalmente en que el artículo 24.3 LPRL atribuye dicho deber a la principal y a las contratistas y subcontratistas de forma genérica, sin hacer exclusiones.

Aunque los Tribunales Superiores de Justicia se han posicionado para determinar la responsabilidad solidaria en la exigencia de que exista un nexo causal entre el daño y la infracción empresarial, en no pocas sentencias del Tribunal Supremo encontramos que se decreta, sin entrar en mayor consideración, la responsabilidad solidaria del empresario principal casi de manera inmediata al comprobar que se da una infracción en el centro de trabajo y que se trata de la misma actividad.

No obstante, existen pronunciamientos que sí limitan la extensión de responsabilidad solidaria al empresario principal a los supuestos en los que se acredite cierto grado de culpabilidad en su actuación.

Por todas, resulta sumamente ilustrativa la **Sentencia Nº 842/2018**, ya analizada en el presente estudio, que también recoge con claridad esta postura del Tribunal Supremo, al concluir que:

*«La encomienda de tareas propias de la propia actividad a otra empresa genera específicos y reforzados 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 o subcontratistas.»*

Sentencia Nº 842/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo



Es preciso matizar que la Jurisprudencia que exige un mayor grado de culpabilidad al titular, en aras de hacerle extensiva la responsabilidad solidaria, se refiere mayoritariamente a supuestos en los que se debate la procedencia de imponer el recargo de prestaciones de la Seguridad Social, mientras que, en los que se discute la procedencia de imponer la sanción administrativa por infracción de normas, si se trata de responsabilidad solidaria en caso de contratación de la propia actividad, la jurisprudencia se muestra más favorable a la extensión de la responsabilidad de forma prácticamente automática.

- c) Sobre la apreciación de responsabilidad solidaria del empresario principal cuando la empresa subcontratista presta servicio en un centro de trabajo del cual el empresario principal no es el titular.

Se plantea el supuesto enunciado, frecuente en actuaciones propias de las empresas instaladoras de equipos de gas o calefacción, placas solares, etc. Es habitual que estas empresas instalen sus equipos en edificios que son propiedad de un tercero (empresas, naves industriales o incluso residencias de particulares), y que mantengan un contrato por el cual se obligan a prestar servicio de revisiones y reparaciones de esas instalaciones.

En tales supuestos, los trabajos son subcontratados con terceras empresas, que acuden a realizar las actividades propias de la revisión y reparación de equipos. Estos trabajos se llevan a cabo en instalaciones que no son gestionadas por el empresario que los subcontrata.

¿Se debe considerar que se trata de su centro de trabajo o, por el contrario, no procede exigir el deber de vigilancia a la empresa de instalaciones energéticas o industriales que subcontrata con un tercero los trabajos de mantenimiento?

Debe señalarse, en primer lugar, que el supuesto planteado encaja en lo que se prevé precisamente en el artículo 24.4 de la LPRL:

Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

En efecto, en el supuesto que se examina, parece lógico concluir que, al tratarse de actuaciones o reparaciones sobre equipos que han sido instalados por la empresa (y no, naturalmente por el titular del centro de trabajo en sentido estricto), se sigue considerando a aquél como empresario principal y le será de aplicación el deber de vigilancia y, en consecuencia, la responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 42.3 del TRLISOS.



En este sentido se pronunciaba el Tribunal Supremo en la conocida sentencia en la que se considera que el poste de la empresa TITULAR en el que se produce el accidente de trabajo es el centro de trabajo (o equipo en términos del 24.4 de la ley) en el que se produce el accidente y lo que determina la atribución de responsabilidad a su titular.

De la mencionada sentencia, cabe destacar lo que se extrae a continuación:

«1.º Siendo el objeto principal de TITULAR la producción de energía eléctrica y siendo de su pertenencia las líneas de tendido eléctrico correspondientes, es obvio que la reparación mantenimiento de esas líneas se comprende en el área de la «propia actividad» de esta empresa, situación a la que se han de sumar las consideraciones que siguen.

2º Aunque esas líneas se encuentran, lógicamente, en el campo y al aire libre, son sin duda instalaciones propias de dicha empresa TITULAR, estando ésta obligada a cuidar de su adecuada conservación y buen estado, a fin de evitar cualesquiera daños; accidentes que los deterioros o desperfectos de las mismas pudieran ocasionar; de esto se desprende de un lado que una interpretación racional y lógica obliga a equiparar estas instalaciones a la idea de «centro de trabajo» que se maneja en los preceptos antes citados, y de otro lado resulta clara la responsabilidad de TITULAR en el siniestro que ha dado lugar a este proceso, pues el mismo se produjo por el final estado de un poste eléctrico de esta compañía, estando ella obligada a velar por la buena conservación del mismo.»

Sentencia Nº 3304/1992, de 18 de abril de 1992, del Tribunal Supremo

- d) Sobre el alcance del control previo a la actividad (documental) que debe realizar el empresario principal respecto de empresas contratistas/subcontratistas.

El empresario principal realizará una comprobación inicial, de carácter documental (verificará la información intercambiada), para asegurarse de que las empresas concurrentes con las que se ha contratado o subcontratado la propia actividad cumplen con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello, antes de que comiencen las actividades contratadas o subcontratadas, el empresario principal solicitará a cada empresa contratista/subcontratista que le acredite por escrito que han realizado la evaluación de riesgos laborales para las actividades contratadas o subcontratadas, así como la planificación de su actividad preventiva, y que han proporcionado a su personal la información y formación necesaria (artículo 10.2 RDCAE, artículos 18 y 19 LPRL).



En este sentido, cabe plantearse si resulta suficiente con certificar la efectiva entrega de tales documentos, sin entrar a realizar una comprobación sobre los mismos (por ejemplo, requiriendo un simple certificado por parte de las empresas concurrentes), o si por el contrario el empresario principal debe revisar la adecuación de esos documentos a la realidad del trabajo a realizar y a los riesgos concretos existentes en el centro de trabajo.

Ante la ausencia de una posición unánime por parte de nuestros tribunales que se pronuncie sobre esta cuestión, pues es evidente que se debe estar a cada caso concreto, sirve como referencia lo expresado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en el documento denominado **“Directrices para una eficaz coordinación de actividades empresariales”** (publicado en 2023, segunda edición en 2024), en el que se establece lo siguiente:

“Para ello, antes de que comiencen las actividades contratadas o subcontratadas, el/la empresario/a principal solicitará a cada empresa contratista/subcontratista que le acredite por escrito que han realizado la evaluación de riesgos laborales para las actividades contratadas o subcontratadas, así como la planificación de su actividad preventiva, y que han proporcionado a su personal la información y formación necesaria (artículo 10.2 Real Decreto 171/2004, artículos 18 y 19 LPRL). Esta comprobación documental será más o menos exhaustiva en función del riesgo de las actividades contratadas/subcontratadas, de modo que el contenido de dichos documentos ayude al/la empresario/a principal a evidenciar que dichas empresas van a realizar las actividades de forma segura. En todo caso, además de la documentación solicitada, el empresario principal puede requerir cuanta información considere de interés para poder cumplir con su función. No obstante, esta información se limitará a aquello que verdaderamente pueda tener relevancia para la CAE.”

A la luz de lo expuesto por el INSST en la publicación mencionada, y en línea con la corriente jurisprudencial que se viene analizando a lo largo del presente estudio, cabe concluir que el empresario principal debe asegurarse de que aquellos empresarios contratistas/subcontratistas que concurren en su centro de trabajo realizan una efectiva y concreta identificación de los riesgos y planificación de las medidas preventivas específica para la actividad en el centro de trabajo y que imparten la formación y la información precisas a sus trabajadores en relación con esa actividad concurrente, por lo que no se considera suficiente la mera extensión de un certificado que así lo expresa.

En este sentido, y de nuevo compartiendo la postura mostrada por el INSST, lo razonable será que la empresa principal examine cada situación particular en atención a los diferentes factores que pueden concurrir, tales como peligrosidad de las actividades, duración de la situación de concurrencia, carácter habitual o esporádico de la presencia en el centro de trabajo de la empresa en cuestión, etc.

2.2.3. Obligaciones de los empresarios concurrentes

- a) Sobre la posibilidad de responsabilizar del accidente a empresa concurrente, que no tiene la capacidad de gestionar la seguridad en la instalación o lugar en el que se ejecuta el trabajo, en caso de no cumplir con las instrucciones trasladadas por el empresario titular.

Se examina a continuación la posibilidad de extender la responsabilidad de un accidente al empresario concurrente, empleador en su caso del trabajador accidentado, pese a que se acredite la existencia de riesgos en el centro de trabajo que son los que han contribuido a la producción del daño para el trabajador accidentado.

Supuesto nº1. Alcance del deber de coordinación

Descripción

Se incluye como ejemplo de sanción impuesta al empresario concurrente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el que se resuelve una situación en la que el empresario concurrente envía al centro de trabajo del titular, para el transporte y descarga de material, a un conductor carente de formación y experiencia en las actividades concretas, prescindiendo de toda suerte de cooperación con el titular en las citadas operaciones, las cuales se consideraban peligrosas.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

Se pone de manifiesto el incumplimiento en el que incurrió, también, la empresa concurrente, al prescindir de toda suerte de colaboración o cooperación con la empresa titular con ocasión de la ejecución de la actividad de descarga de la grúa torre que había transportado al centro de trabajo de la segunda empresa el accidentado trabajador de la primera.

Se indica que:

«la omisión se relacionaba también con una operación que no consta que hubiere sido con anterioridad practicada o auxiliada por el conductor accidentado. Y la absoluta ausencia de coordinación preventiva afectaba a un trabajador que tenía como encomienda fundamental la conducción de camiones, que no el apoyo a operaciones de carga o descarga.»

La sentencia es contundente a la hora de extender la responsabilidad (también) al empresario concurrente pese a que se trate de un riesgo que no es generado por él, subrayando **la importancia de cumplir con su deber de transmitir a sus trabajadores la información y las instrucciones recibidas del titular.**



Se reproduce a continuación el tenor literal de la Sentencia, en lo que al deber del empresario concurrente se refiere:

«...obligación de la totalidad de los empresarios concurrentes de tener en cuenta la información facilitada en el proceso de evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva; deber empresarial de informar a sus trabajadores sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo; y cumplimiento de los anteriores deberes con los medios de coordinación de la prevención de riesgos que se consideren necesarios en cada caso, medios entre los que se encuentra la impartición de instrucciones a los trabajadores(artículos 4, 5 y 11 del Real Decreto del que se viene hablando).

En definitiva, pese a las circunstancias concurrentes y a los deberes legales y reglamentarios que imponían la adopción de algún tipo de cooperación y colaboración en materia preventiva, es lo cierto que se dejó a su suerte al trabajador finalmente accidentado, aflorando así la figura del empresario infractor a la que se refiere el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social y que es atribuible por lo antedicho, también, a EMPLEADOR.

Es estrictamente cierto que el accidente laboral sufrido por don Carlos Jesús tuvo lugar en un centro de trabajo extraño a EMPLEADOR, que se produjo por la acción de un equipo de trabajo ajeno a esa empresa y del que no hay noticia sobre su estado técnico y de seguridad, y que fue accidente que surgió con ocasión de una operación de conducción de ese equipo que ejecutaba un operario igualmente al margen de esa empresa y extraño a la misma; pero no es menos cierto sin embargo que las obligaciones legales y reglamentarias que en materia de seguridad en el trabajo incumbían a EMPLEADOR se extendían, también, al deber de conocer y comprender las necesidades que en la citada materia surgían con motivo u ocasión de la ejecución de determinada actividad en un centro de trabajo extraño, así como al deber de instruir al trabajador propio sobre las medidas, conductas y procedimientos que habrían de adoptarse para dar cobertura a aquellas necesidades, medidas que en el presente caso hubieron podido alcanzar, incluso, a la negativa del conductor no sólo a colaborar en la maniobra de descarga de la grúa torre, sino a la negativa incluso a facilitar esa descarga.

Así las cosas, el incumplimiento de aquellas obligaciones se insertó también sin duda en la cadena causal del accidente de trabajo acaecido, puesto que su adopción pudo ser perfectamente contributiva para su evitación.»

Sentencia Nº REC: 286/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, de 27 de mayo de 2016



Supuesto nº2. Alcance del deber de coordinación

En sentido contrario, y como refuerzo de la efectividad de la coordinación cuando se lleva a cabo de una forma práctica, con constantes reuniones de las empresas concurrentes en la propia instalación, y trascendiendo lo que es un mero intercambio de documentación, se expone a continuación una sentencia por la cual se exonera de responsabilidad a las empresas concurrentes:



«Pues bien, no resulta discutido que los trabajadores de EMPLEADOR estaban realizando trabajo en espacios confinados en el centro de trabajo de que era titular EMPRESA TITULAR, sin embargo, examinada la documentación obrante en autos, resulta que el 14 de diciembre de 2017 se celebró una “reunión de coordinación de actividades empresariales” estableciéndose, en lo que aquí interesa, que: “Se comienza con trabajos en espacios confinados. Debido a que por el momento la única empresa que realizará esos trabajos es Nervión Industrias, utilizarán su procedimiento, realizando ellos mismos la colocación de señalización y mediciones previas. Se solicitará permiso de trabajo. Las medidas de emergencia son las reflejadas en el Plan de Emergencia “. Estaban presentes Martin y Ovidio por EMPLEADOR.

También que, al menos desde el 2 de enero de 2018 al 20 de febrero de 2018, se celebraron reuniones diarias de coordinación de actividades empresariales, estando presente el representante de EMPLEADOR.A. Desde el 22 de enero se hace constar en algunas de las Actas que EMPLEADOR, desarrollaba los trabajos en espacios confinados/poco ventilados. También en la de 7 de febrero de 2018.

Así pues, aquellos trabajos se ejecutaban según el procedimiento de EMPLEADOR, pues así se había acordado previamente. Y ello sin perjuicio de que ambas empresas tengan un procedimiento para los espacios confinados. En este caso quedó claro que el que se iba a aplicar era el de EMPLEADOR. Los trabajos incluían tareas en el interior de la estructura del buque que estaba identificado como espacio confinado, estando señalizado en el exterior con la “Señalización fondo verde con valor mediciones: apto”, tal y como resulta del relato de hechos del Acta de Infracción.

Por otro lado, el procedimiento de recintos confinados de EMPLEADOR, recoge en el apartado 7.7 “PLAN DE ACTUACIÓN EN EL CASO DE ACCIDENTE EN EL INTERIOR DE ESPACIO CONFINADO” la activación del plan de emergencia del cliente en caso de no poder realizar la maniobra de rescate con medios propios, mientras que la Instrucción interna de ASTILLEROS XXXXX recoge en su apartado 5-5 “El objetivo de los servicios de rescate será sacar a una persona incapacitada de un espacio confinado en un tiempo máximo de 2 minutos en caso de riesgo por asfixia”. Además, en el apartado 6 “Responsabilidades” dice “SERVICIO DE RESCATE” (...) Como mínimo deberán estar disponibles 2 miembros del Servicio de Rescate”, siendo así que estaban presentes en el centro de trabajo dos de las tres personas que forman el Equipo de Rescate, Don Segundo y Don Severino, cuya formación se acredita. Así pues, se estima que estaba claramente definido el procedimiento a seguir, por lo que al no apreciarse la falta de coordinación de las empresas sancionadas en materia de prevención de riesgos laborales, procede la estimación de las demandas, sin entrar, al no apreciarse la concurrencia de los hechos imputados, en las alegaciones relativas a la responsabilidad que hubieran incurrido las empresas o la sanción que les hubiera correspondido.»

Sentencia nº RES:216/2019 REC:643/2018, de 12 de abril de 2019, del Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo



2.2.4. Obligaciones de los trabajadores autónomos

- a) En relación con la extensión a los trabajadores autónomos del deber de cumplir con las obligaciones de cooperación en actividades concurrentes.

Aunque el trabajador autónomo (considerado sin asalariados a su cargo) no se encuentra bajo el alcance de las obligaciones establecidas en la Ley 31/95, de Prevención de riesgos laborales (LPRL), para los trabajadores por cuenta ajena, desde el momento en que desarrolla su actividad en concurrencia con otros trabajadores, está sujeto a la obligación de cooperación anteriormente referida.

Así, el Estatuto del Trabajo Autónomo aprobado por la Ley 20/2007, de 11 julio, a través de su artículo 8.3, remite expresamente a los artículos 24.1 y 24.2 de la LPRL.

Para poder dar cumplimiento a los citados deberes, el trabajador autónomo requiere, por tanto, en este caso, disponer de formación en materia de prevención de riesgos laborales tanto para transmitir información adecuada acerca de los riesgos que su actividad puede inducir al resto de concurrentes, como también para asumir la información facilitada por estas empresas o en su caso el titular del centro y para poder dar cumplimiento a las instrucciones dadas por el mismo, aspectos respecto de los cuales no se consigna ningún tipo de excepción concreta en la normativa ni en la jurisprudencia.

Igualmente es necesario llamar la atención de que el trabajador autónomo pudiera ser titular de su centro de trabajo, o incluso convertirse en empresario principal si subcontrata el servicio que presta, en cuyos casos estará igualmente obligado a atender los distintos deberes atribuidos en la normativa que regula la coordinación de actividades de empresariales y que se han visto en este apartado 1.2.

En definitiva, en el ámbito de las relaciones de concurrencia que se producen y que son objeto del presente estudio, a la luz de lo dispuesto en el RDCAE, al trabajador autónomo le son exigibles los deberes de cooperación y coordinación como a cualquier otro empresario, si bien con las limitaciones propias de la ausencia de trabajadores empleados a su cargo.

Evidentemente, en los supuestos de trabajador autónomo que emplea a uno o varios trabajadores, adquiere las mismas obligaciones que el resto de los empresarios concurrentes en relación con la información e instrucciones que debe trasladar a aquellos que dependen de él.

Así se aprecia en diversas resoluciones en las que se responsabiliza a un trabajador autónomo en supuestos en que la ausencia de coordinación con la empresa principal ha agravado los riesgos existentes generando daños sobre trabajadores de la citada empresa, tal como se aprecia en el siguiente extracto:

“Jorge y la empresa XXXX no desarrollaron una actividad de coordinación empresarial en materia preventiva; el titular del centro no informó al trabajador autónomo de los riesgos laborales a los que podía verse expuesto; y el trabajador autónomo no informó al titular del centro acerca de los riesgos derivados de su actividad, ni le dio traslado de su evaluación y planificación de la actividad preventiva...”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 2018.

2.2.5. Los medios de coordinación⁷

- a) Sobre la posibilidad de atribución de responsabilidad a empresario titular por no designar coordinador de actividades empresariales.

En este caso, se examina la procedencia de recargo de prestaciones de la Seguridad Social en relación con un accidente sufrido por un trabajador cuando limpiaba la zona de puntales y maderas que se encontraban en el suelo que previamente habían sido retirados por una máquina giratoria sobre orugas. Al retirar uno de dichos puntales, un trabajador de otra empresa concurrente en el centro de trabajo accionó una máquina giratoria sobre orugas para limpieza de los puntales, que se desplazó y atropelló al trabajador.

Pues bien, sin perjuicio de la responsabilidad de las propias empresas concurrentes, que fueron objeto de sanción solidaria en vía administrativa, se extiende al recargo de prestaciones al titular del centro de trabajo por su infracción en relación con la designación de coordinador de actividades preventivas.

⁷ Para más información sobre jurisprudencia relativa a los medios de coordinación, puede consultarse el ESTUDIO TÉCNICO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CUESTIONES CONTROVERTIDAS y CRITERIOS DOCTRINALES, publicado en 2022, en el que se analizan otras sentencias sobre los medios de coordinación: ST 1741/2010, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social.

La sentencia lo fundamenta en los siguientes términos:

«Finalmente, su artículo 13 viene a establecer (como “medio de coordinación preferente”) “la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- a) 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;*
- b) 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;*
- c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores...”»*

«ni se acredita la existencia de un coordinador de actividades peligrosas en los términos reseñados”.»

Sentencia N° 7309/2010 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

- b) En relación con el alcance y finalidad de los medios de coordinación. Efectividad de su adopción como causa para exoneración de responsabilidad pese a la existencia de accidente.

Se analiza a continuación un supuesto en el cual, pese a la materialización del accidente y, por tanto, la existencia de daño sufrido por un trabajador, se exime de responsabilidad a las empresas concurrentes porque “no puede establecerse una relación directa entre la falta de coordinación de las medidas de seguridad y el accidente.”

La sentencia pone de manifiesto, por tanto, que los medios de coordinación deben adoptarse en aras de dar cumplimiento a los deberes de las empresas concurrentes en relación con la cooperación entre ellas y coordinación de sus actividades, pero destaca que, en un supuesto como el examinado por el Tribunal Supremo, no cabe la apreciación de responsabilidad por cuanto es evidente que el accidente se produce fuera del alcance de lo relacionado con los medios de coordinación.



Los hechos se describen en la propia sentencia con el siguiente tenor literal:

«Consta en dicha sentencia que el trabajador sufrió un accidente de trabajo cuando prestaba sus servicios laborales para su empresa XXXX dedicada a la actividad de comercio al por mayor de alimentos para animales, y el trabajador se encontraba en las instalaciones de la empresa cliente, YYYY, dedicada a la explotación de ganado bovino, existiendo en sus instalaciones una zona de reses bravas.

Desde hacía tres años la empresa XXXX transportaba paja a la finca de la otra empresa demandada, siendo el modus operandi el siguiente: el transportista avisaba del día y hora de la llegada a la finca, donde había alguien esperándole que le franqueaba la entrada. El día del accidente, el trabajador llegó sin avisar y, al no encontrar a nadie en la entrada, penetró en el recinto y comenzó a descargar la paja dejando abierta la puerta. Esa mañana uno de los toros se escapó de la zona de pasto y, tras salir a la carretera, llegó a la zona en la que estaba descargando el trabajador al que embistió por la espalda causándole diversas contusiones que le obligaron a permanecer varios meses en situación de Incapacidad Temporal.»

Pues bien, al margen de que lo que en realidad aborda el Alto Tribunal en este caso es el efecto positivo de la cosa juzgada⁸, lo relevante es la causa por la cual, en relación con el fondo del asunto, no se aprecia la existencia de sanción a las empresas concurrentes en relación con sus deberes en materia de coordinación:

«En el caso que examinamos, quedó acreditado en la sentencia firme del Juzgado de lo Social que el accidente se produjo sin mediar infracción alguna por parte de las empresas, quedando acreditado que no hubo ninguna relación de causalidad entre la conducta de éstas y la producción del accidente, ya que consta expresamente en dicha sentencia que “no puede establecerse una relación directa entre la falta de coordinación de las medidas de seguridad y el accidente” y que debe tenerse en cuenta que “la zona donde se hacía la descarga de la paja no es la zona donde están los toros, siendo que los mismos están cercados, por lo tanto no debía preverse la existencia de ningún riesgo de embestida por toro, más aún cuando el lugar de descarga del pienso está a un km de distancia del cercado de los toros”; por lo que tales pronunciamientos debían ser respetados en el presente proceso.»

Sentencia Nº RES 603/2021 REC 377/2018, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 8 de junio de 2021.

⁸ Se consigna la existencia de sentencia firme que anula el acta de infracción y, por tanto, se considera que no se dan los requisitos exigibles para que pueda imponerse recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 3

Identificación de barreras que dificultan una CAE efectiva

- 3.1. Barrera N° 1: Realización de una gestión meramente documental
- 3.2. Barrera N° 2: Traslado de información generalista y no particularizada al lugar de trabajo y la actividad contratada
- 3.3. Barrera N° 3: Inadecuada planificación de los procesos de coordinación preventiva. Asunción de obligaciones ajenas o traslado a terceros de obligaciones propias
- 3.4. Barrera N° 4: Insuficiente gestión y aplicación práctica de los medios de planificación, coordinación y debido control de condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia empresarial

IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS QUE DIFICULTAN UNA CAE EFECTIVA

De acuerdo con la jurisprudencia analizada, se pueden identificar cinco aspectos y prácticas habituales que terminan por dificultar una coordinación preventiva práctica y efectiva. En no pocas ocasiones, dichas prácticas pueden suponer un doble perjuicio:

- En primer lugar, y de forma prioritaria, dificultan la eliminación y/o control de los riesgos derivados de la concurrencia empresarial y,
- En segundo lugar, pueden llegar a complicar la exposición de los agentes que participan de las mismas ante la posible exigencia de responsabilidades legales en caso de accidente o incumplimiento.

Pasamos a analizar tales prácticas exponiendo tanto supuestos prácticos en los que se ha constatado su aplicación como las consecuencias jurídicas derivadas de las mismas.



3.1. Barrera nº1: Realización de una gestión meramente documental

Mala praxis a evitar: En bastantes ocasiones las empresas concurrentes se limitan o centran su gestión preventiva en la exigencia de la acreditación del cumplimiento de ciertos requisitos documentales con los que entienden satisfechos sus deberes legales de coordinación. En general, se trata de documentación sociolaboral y, aun cuando se trate de requisitos de carácter preventivo, su acreditación no participa de la planificación y organización preventiva de las actuaciones pues, en el mejor de los casos, se limita a entregar y registrar documentación preventiva de carácter general de limitada aplicación práctica a las condiciones y objeto de la contrata.

De este modo, se acaba por generalizar un modelo de coordinación basado en herramientas informáticas generalistas que, sin diferenciar la condición jurídica de los participantes ni incluyendo el análisis específico de las actuaciones y riesgos a gestionar, acaba convirtiéndose en un repositorio digital de documentación y registros.

Esta práctica no solo aporta una peligrosa y falsa seguridad (pues en vez de gestionar actividades y riesgos se pasa a limitar la coordinación a recopilar registros), sino que implica un obstáculo claro al desarrollo de una organización, planificación y coordinación efectiva pues, en la práctica, los recursos y tiempos que exigen tales controles documentales acaban por dificultar el desarrollo de actuaciones eficaces de gestión preventiva.

Caso práctico nº1. Diferenciación entre la coordinación meramente formal y la CAE “real y efectiva”

Agentes participantes

Empresa A (Titular): Promotor de concierto musical

Empresa B (Empresa contratista): Agente del artista

Actuaciones de coordinación desarrolladas

El Titular solicita el aporte de documentación sociolaboral de los trabajadores que iban a participar en la gestión y desarrollo de concierto (pasaporte, puesto de trabajo, certificado alta S. Social...) y se limita a entregar información de actuación en caso de emergencia del recinto.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. La empresa titular debería “facilitar, una vez recabada la información aportada por las empresas que concurrirían en el lugar de trabajo en lo referente a riesgos y medidas preventivas, **las instrucciones de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales para canalizar a todos los trabajadores concurrentes**, así como las medidas de actuación en caso de emergencia”.
2. “la coordinación de actividades debe ser la vía para facilitar el intercambio de información entre empresas concurrentes **para evitar riesgos y accidentes y para asegurar una COORDINACIÓN REAL Y EFECTIVA**, y no ser únicamente un mero cumplimiento formal y documental, sin que medie un criterio técnico para establecer los medios de coordinación adecuados”
3. La empresa titular “disponía de un **Protocolo de Coordinación de Actividades Empresariales genérico que remitía a todas las empresas concurrentes, sin analizar los riesgos propios de la concurrencia real**” y que “Tampoco la información facilitada era específica para el concierto que iba a tener lugar el 29 de julio, y **tampoco hacía referencia a los riesgos reales que la concurrencia de empresas podría generar, ni a los medios de coordinación que el Empresario A iba a establecer, para así garantizar un flujo de información y una coordinación real y efectiva de los trabajos**”

Sentencia Nº 237/2020 Juzgado de 1ª Instancia nº72 de Madrid



Caso práctico nº2. Diferenciación entre los controles documentales y la coordinación preventiva de actividades/contratas

Cuestión juzgada

Se trata de dirimir si el control del cumplimiento de las normativa sociolaboral, en una obra, es una cuestión o no de carácter preventivo.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se determina la diferencia entre el control administrativo y la gestión de la coordinación preventiva:

«Y es claro que, en ambos casos, nos encontramos ante obligaciones más propias de la organización y control administrativos y de recursos humanos que de la de coordinación de seguridad y salud.»

2. Así mismo, la Sentencia deslinda el control del cumplimiento de obligaciones laborales, de seguridad social o del pago de salarios de la gestión preventiva de la obra:

*«Por lo demás, **que ambas obligaciones se refieren a aspectos propiamente laborales y no preventivos**, se constata con toda claridad si se repara en que buena parte del contenido de las normas que les sirven de apoyo, tienen por **finalidad confesada hacer posible el control de constitución de las relaciones laborales, del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, el mantenimiento de ciertas cuotas de trabajadores indefinidos, la garantía del abono de los salarios, y en definitiva, la efectividad de los mecanismos de control y garantía de la subcontratación.**»*

3. Para terminar por concluir señalando la diferencia de ambos ámbitos (el control documental del cumplimiento de obligaciones socio-laborales y la gestión preventiva):

«Y no parece discutible, que tal ámbito es completamente independiente, aunque esté relacionado, con la preservación de la seguridad y salud laborales en el ámbito de una obra en la que concurren pluralidad de empresas por subcontratación.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha,
496/2016 de 3 de marzo.



3.2. Barrera nº2: Traslado de información generalista y no particularizada al lugar de trabajo y la actividad contratada

Mala praxis a evitar: En aquellas situaciones en las que la gestión preventiva de contrata y subcontrata se enfoca de manera prioritariamente documental, suele ser habitual que se entregue una información general de riesgos y medidas preventivas que no recogen las particularidades ni de las condiciones del lugar de trabajo ni de los trabajos contratados.

En estos casos, cuando sucede un accidente o un incumplimiento, se analiza si realmente se ha efectuado por parte de la empresa titular y las empresas concurrentes una coordinación práctica (análisis de condiciones de trabajo, planificación preventiva de actuaciones e información e instrucción a las empresas concurrentes) exigiéndose, en su caso, responsabilidades legales a aquellas partes que se hayan limitado a transmitir una información generalista y no aplicable a los trabajos en ejecución.

Caso práctico nº3. Diferenciación entre los controles documentales y la coordinación preventiva de actividades/contratas

Cuestión juzgada

Se trata de dirimir si la empresa titular y principal ha cumplido sus deberes de coordinación preventiva con la entrega de un documento de coordinación general sin mediar planificación conjunta con la contrata.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se señala que la coordinación entre la empresa titular y la contrata no se puede limitar a la entrega de instrucciones genéricas para toda la planta, sino que debe existir, en la práctica, una coordinación y planificación conjunta de los trabajos, riesgos y medidas a considerar:

*«Se acogen las empresas, respecto de esta obligación de coordinación, al contenido del **documento de coordinación de actividades empresariales** obrante a los folios 641 a 644, con evaluación de riesgos y normas de seguridad en la planta de San Román de la Vega, **pero no se trata propiamente de un plan elaborado por ambas para los trabajos concretos que realizaban los trabajadores de CONTRATA** ni merece, por ello, mejor comentario que el de tratarse de unas **“instrucciones genéricas”**, tal y como se califican (bien que en el relato fáctico) por la sentencia recurrida.»*

2. Además, se reprocha que la presunta coordinación se limite a unas instrucciones comunes e indiferentes para todas las posibles empresas concurrentes:

*«En efecto, según su encabezamiento y para dar respuesta formularia a las exigencias de los preceptos legales que anteriormente se han transcrito, el documento **va destinado a todos los “trabajadores de otras empresas** o trabajadores autónomos que realicen obras o servicios en la Planta de Reciclaje y Compostaje de San Román de la Vega perteneciente a la EMPRESA TITULAR”, con **disposiciones comunes que nada tienen que ver con el detalle y especificidad de los trabajos de reparación encomendados a aquellos.**»*

3. Por último, se recuerda que los deberes de la empresa principal también *incluyen el debido control de la aplicación de las medidas previstas* compartiendo, con carácter solidario, las responsabilidades derivadas de los incumplimientos de la empresa contratista de propia actividad:

*«La desatención por parte de la empresa principal de sus propias normas y prevenciones es, por lo demás, evidente, pues entre otros incumplimientos palmarios en el presente caso, sea en cuanto a la operatividad de los trabajos sea en cuanto a la vigilancia de los mismos, pueden reseñarse el de la **prohibición expresa de utilizar equipos de trabajo pertenecientes a la UTE** (la escalera, como antes se dijo, le fue facilitada al accidentado en el propio centro) **o el relativo al mantenimiento de los lugares de trabajo limpios y en orden** (al deslizamiento de la escalera, contribuyó sin duda el estado del suelo sobre el que descansaba la misma).»*

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón Secc. 1, Sentencia nº 288/2012 de 4 junio.

Caso práctico nº4. Limitación de la responsabilidad del titular y principal cuando entrega información específica de riesgos y medidas a considerar y realiza el seguimiento adecuado de la actividad contratada

Cuestión juzgada

Se trata de dirimir si la empresa titular y principal ha cumplido sus deberes de coordinación preventiva en un accidente muy grave (electrocución en torre de alta tensión) con la entrega de información específica de riesgos y medidas a considerar y realizando visitas de inspección y seguimiento de la actividad contratada.



Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. El Tribunal Superior de Justicia reconoce que la empresa titular y principal había informado con detalle de los riesgos y medidas a considerar y realizaba inspecciones de control:

«La empresa comitente informó a la contratista sobre los riesgos laborales y medidas preventivas de las actividades a desarrollar en instalaciones propiedad de la empresa principal.»
“que meritada empresa controla mediante visitas a los lugares de trabajo el cumplimiento de las obligaciones (en materia de prevención de riesgos laborales) por parte de las empresas auxiliares.»

2. De esta forma, y sin perjuicio de que entiende que sí existe responsabilidad por parte de la empresa contratista empleadora del trabajador accidentado, excluye la responsabilidad solidaria de la empresa titular y principal al entender que ha cumplido con sus deberes de coordinación preventiva de manera eficaz y no concurre, en su caso, la condición de “empresario infractor”:

*«STS de 5 de mayo de 1999 entre otras, viene estableciendo que la responsabilidad solidaria del empresario principal debe de ser matizada, vinculándola a la idea de empresario infractor del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, y **de esta forma la responsabilidad del empresario principal ha de unirse a una conducta negligente o inadecuada**, a la concurrencia de falta de cuidados precisos por parte del mismo, o a la no adaptación de medidas evitadoras del riesgo que, de alguna manera, le sean imputables.*

*Y ocurre aquí que se tiene por probado que la empresa comitente **informó a la contratista sobre los riesgos laborales y medidas preventivas de las actividades a desarrollar en las instalaciones de la misma**; y se afirma también por el juzgador que controlaba **mediante visitas a los lugares de trabajo el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad por parte de las empresas auxiliares.***

*Y siendo esto así, y se tiene en cuenta el ámbito material y geográfico de la actividad contratada, revisión y reparación de los herrajes y aisladores de la línea aérea de alta tensión 45 kv, lo que conlleva el mantenimiento de una multiplicidad de tendidos, y ello además en un ámbito territorial muy extenso, véase que el accidente ocurrió en el apoyo 17 de la línea eléctrica Ocaña-Villarrubia, en el término municipal de Noblejas (Toledo), fácil es colegir que la posibilidad de **efectivo control por parte de aquella era muy limitada y que no podía extenderse a todas y cada una de las revisiones y reparaciones que materialmente los operarios de la contratista debían efectuar en sus instalaciones, y por lo mismo no se advierte contravención de deberes de seguridad imputables a la misma que le hagan merecedora por vía de extensión del recargo impuesto.**»*

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid
Secc. 1, Sentencia nº 2533/2004 de 20 de enero.



3.3. Barrera nº3: inadecuada planificación de los procesos de coordinación preventiva. Asunción de obligaciones ajenas o traslado a terceros de obligaciones propias

Mala praxis a evitar: de cara a planificar cómo gestionar contratas, subcontratas y empresas concurrentes, es importante delimitar previamente las competencias de cada entidad interviniente de manera que se evite tanto la asunción de obligaciones ajenas como el traslado a terceros de obligaciones que resultan ajenas a la condición jurídica real de cada agente en cada contrato.

De esta forma, se debe tener claro que, si un agente decide por voluntad propia desarrollar actuaciones que exceden a las competencias que definen su condición jurídica, automáticamente asumirá las responsabilidades derivadas de su eventual insuficiencia en caso de accidente o incumplimiento, todo ello en base al llamado *principio de corresponsabilidad*⁹.

Así, cuando un agente asume voluntariamente y por las prácticas que desarrolla en el día a día cometidos que, jurídicamente, corresponden a otros agentes (por ejemplo, organizar los medios de trabajo cuando no se tiene, en principio, la condición de empresa principal ni es su cometido habitual como mero titular), termina por convertirse en esa segunda figura jurídica que, atendiendo a los contratos y la normativa vigente, en principio corresponde a un tercero (en este caso, invade la condición de empresario principal).

Estas malas prácticas, a veces inspiradas en un bienintencionado “intervencionismo preventivo”, terminan por vaciar de cometido preventivo a la empresa que realmente conoce la problemática preventiva y, sobre todo, tiene el deber legal de desarrollar determinadas actuaciones terminando, dicha entidad, desplazada por la citada asunción de cometidos ajenos que acaba asumiendo una doble condición (a menudo, de titular y principal, o en el caso de obras de construcción, de promotor y contratista, cuando, teóricamente, se limita a contratar la ejecución de una obra o servicio de una actividad ajena a la suya).

En sentido contrario, se dan situaciones en las que se enfoca la gestión preventiva de contratas y subcontratas desde una óptica claramente formalista y se pretende que ciertos agentes (generalmente contratas y subcontratas) desarrollen obligaciones y actuaciones que competen a otro agente (por ejemplo, el deber de información del empresario titular o el de planificación preventiva del empresario principal que, por contrato, se “*endosan*” a contratistas que no ostentan dichas competencias).

De nuevo, en estos casos es la práctica real y la capacidad de gestionar las actuaciones y riesgos la que determina las obligaciones y potenciales responsabilidades legales de los agentes intervinientes más allá de lo establecido interesadamente en un contrato entre las partes. Por ello, aun cuando contractual o documentalmente

⁹ “Cuando una persona ... /... asume voluntariamente un rol distinto del que le es propio, habrá de desempeñarlo con arreglo a las pautas de cuidado específicas de aquél, incurriendo, en otro caso, en responsabilidad por los daños que puedan derivarse de su comportamiento negligente” (por todas, Sentencia AP Madrid 853/08).

se haya optado por transferir ciertas obligaciones preventivas a un tercero, si la entidad contratante ostenta, en la realidad, una determinada condición jurídica, le será exigido a ésta el efectivo cumplimiento de sus deberes legales.

Por todo ello, es importante que los protocolos y actuaciones de coordinación preventiva se adecúen tanto a lo previsto en la normativa vigente como a la organización y gestión realmente existente en los centros y lugares de trabajo. Igualmente, resulta indispensable que los contratos celebrados con las diferentes empresas mantengan también la debida coherencia con las competencias legales y prácticas de cada parte.

Caso práctico nº5. Extensión de responsabilidades (en este caso, recargo de prestaciones) más allá de la condición teórica de uno de los agentes al invadir, éste, las competencias de otro agente

Cuestión juzgada

En una obra de construcción se registra un accidente de trabajo y se dirime si la responsabilidad por incumplimientos en las condiciones materiales que participaron del mismo pueden alcanzar al mero promotor de la obra. Como punto de partida, se consigna como regla general, **que el promotor no es el empresario principal de la obra** y que, por lo tanto, no se le alcanza la eventual extensión de la responsabilidad solidaria con los incumplimientos del contratista. Ahora bien, si por la vía de los hechos el citado promotor, ha asumido funciones propias del contratista, puede convertirse, de facto, en promotor- contratista y se hace corresponsable de tales incumplimientos.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se señala que como regla general la responsabilidad por los incumplimientos del contratista no alcanza al promotor de la obra:

«Por regla general el contrato de obra supone la autonomía del contratista tanto en su organización cuanto en los medios que emplea, asumiendo los riesgos derivados de su actividad.»

2. Seguidamente, se matiza que si el promotor, aun cuando no le correspondan dichos cometidos en base a la normativa vigente, invade las competencias de la empresa contratista asumiendo, parcial o totalmente, la organización, dirección y gestión de las actividades de la obra, estará asumiendo también las eventuales responsabilidades del contratista¹⁰:

¹⁰ Si bien esta sentencia analiza un accidente en una obra de construcción, sus fundamentos son aplicables a cualquier otro sector cuando la entidad contratante asume, de facto, competencias propias de la empresa contratista como son la planificación de los trabajos, la definición de procedimientos de trabajo, o la vigilancia de las condiciones de trabajo.

«Más esta regla general tiene su excepción cuando entre comitente o propietario y contratista concurren indicios que revelan una relación de dependencia bien por haberse reservado aquel expresamente la dirección, vigilancia, control o alguna forma de participación en la actividad de éste, bien porque aun no mediando esa expresa reserva el dueño ejerce efectivamente un poder de dirección o control.»

«No se considera, pues, contratista independiente, como ha subrayado la doctrina científica, a quien actúe formalmente como autónomo si, de hecho, está sujeto al control del demandado o se encuentra incardinado en su organización.»

3. Esta extensión de responsabilidad, también aplicable fuera del ámbito de las obras de construcción, sucede cuando:

«El contratista no actúe con carácter autónomo, sino sometido a la vigilancia, dirección o intervención en su actividad por parte de la empresa promotora, caso en el que concurrirá culpa in vigilando si se omiten las debidas medidas de seguridad y, como consecuencia de ello, en virtud de la concurrencia de un nexo causal entre ambos elementos, se produce el resultado dañoso.»

4. Así mismo, matiza que **si en la práctica la entidad contratante es quien decide, gestiona, organiza y vigila las actividades contratadas** competencias todas que residen legamente en la empresa contratista, se está creando una relación de dependencia de la contrata para con la entidad contratante y, en la práctica, es indiferente que se hayan previsto cláusulas contractuales en sentido contrario limitando las eventuales responsabilidades a la empresa contratista:

*«Sin embargo, **la inclusión de una cláusula de exención de esta naturaleza no es por sí suficiente para eliminar la relación de dependencia** determinante de la responsabilidad por hecho de otro en los casos en los cuales la prueba practicada es suficiente para demostrar que, independientemente de lo pactado, dicha relación de dependencia ha existido de facto por haberse reservado el dueño de la obra funciones de suficiente relevancia de vigilancia o participación en los trabajos, especialmente si tienen relación con la adopción y cumplimiento de las medidas de seguridad.»*

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid Secc. 1, Sentencia nº 337/2006 de 3 de abril.

5. Esta extensión de responsabilidades al promotor de la obra cuando asume, en la práctica, cometidos ajenos a su condición jurídica se recoge en otras sentencias como la siguiente:

«Un supuesto particular sería aquel en el que el promotor no solo asume labores de constructor, reservándose facultades de control, dirección, coordinación, etc., en la ejecución de la obra, en cuyo caso sí cabe atribuirle responsabilidad civil por dejación de esas responsabilidades, salvo en aquellos casos en los que se requiera tipificación de la conducta y ésta no encaje en ninguno tipo infractor. De hecho, existen precedentes de condena de promotores, precisamente por esa falta de ejercicio correcto de estas facultades que contractualmente se había reservado (STS 1ª de 3 de abril de 2006).

En el supuesto contrario, esto es, si no hubiese existido esa reserva de funciones, el promotor no será responsable por incumplimientos del contratista o subcontratista, debiendo además entenderse que, como regla general, en los contratos de ejecución de obra el constructor, salvo pacto expreso en contrario, actúa con autonomía.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia Secc. 1, Sentencia nº 1761/2023 de 4 de abril.

Caso práctico nº6. Extensión de responsabilidades (en este caso, recargo de Prestaciones)

Sin perjuicio de que en el contrato la empresa contratante establece que los servicios serán dirigidos y gestionados exclusivamente por la empresa contratista asumiendo íntegramente el riesgo derivado de tales actuaciones prevalece la gestión efectuada en la práctica por la entidad contratante.

Cuestión juzgada

En un contrato de tala de árboles se registra un accidente muy grave por parte de un operario de la empresa contratista, en adelante, CONTRATA. La entidad contratante, en adelante TITULAR, pretendió limitar sus obligaciones y responsabilidades legales durante la ejecución del contrato estableciendo en el mismo que las actuaciones serían dirigidas y gestionadas exclusivamente por la CONTRATA.

En la Sentencia dicta en suplicación, se extiende la responsabilidad a la empresa TITULAR debido a que, a pesar de lo establecido en el contrato, en la realidad es la citada entidad TITULAR la que diseña y organiza el trabajo al establecer el procedimiento de trabajo, emite el permiso de trabajo y supervisa la ejecución de las actividades a ejecutar.



Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se señala que como regla general el empresario titular deberá gestionar los riesgos de la actividad contratada siempre que la actividad esté dentro de la “esfera de responsabilidad¹¹” del mismo.

«Es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control.»

2. Así mismo, justifica la citada extensión de responsabilidad – y la correspondiente obligación de gestión preventiva de los trabajos subcontratados, en la realidad fáctica de que, independientemente de lo estipulado en el contrato, es la empresa TITULAR la que en la práctica diseña, organiza y controla las actividades contratadas:

(El contrato establece que) «los servicios serán dirigidos y gestionados exclusivamente y en todo caso, por la contratista quien expresamente asume el riesgo empresarial de su buen fin. Con independencia de lo anterior, la contratista deberá poner en práctica las directrices técnicas y metodologías de trabajo que, en su caso, le transmita la contratante.»

(Es el TITULAR) «quien diseña el plan de trabajo y siendo además el Sr. XXX, encargado de TITULAR quien indica cómo se debe proceder a la corta en la parcela del monte etc., y así TITULAR en el permiso de trabajo indica que la corta se haría en contra de la pendiente.»

“lo cual también incide en la responsabilidad de TITULAR, en la medida que es quien diseña y ordena como se deben realizar los trabajos.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia Secc. 1, Sentencia nº 1761/2023 de 4 de abril.

¹¹ Se entiende por tal, el ámbito productivo que organiza, gestiona, dirige o controla la citada empresa.



3.4. Barrera nº4: insuficiente gestión y aplicación práctica de los medios de planificación, coordinación y debido control de condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia empresarial

Mala praxis a evitar: a la hora de gestionar las actuaciones desarrolladas por contratistas y subcontratistas, a menudo se sigue priorizando la gestión documental por encima de la adecuada planificación de los trabajos o el control de condiciones existentes en los lugares de trabajo. Como se ha comentado, la CAE debe integrar, en función de las particularidades de los contratos a gestionar, su organización productiva y de las condiciones de trabajo existentes, una serie de procesos que van desde la planificación preventiva al control de condiciones de trabajo incluyendo, claro está, el establecimiento de medidas prácticas de coordinación.

En aquellos casos en los que, mediando accidente o infracción de norma, se constata que la coordinación se ha limitado al mero intercambio o control documental, se suelen exigir responsabilidades a los agentes intervinientes, precisamente, por la falta de definición y aplicación de los citados procedimientos de gestión de la coordinación de actividades empresariales (planificación de actividades, información y coordinación práctica, control de condiciones...).

Caso práctico nº7. Exigencia de responsabilidades por insuficiente planificación e implantación de medidas preventivas en relación con las actividades a ejecutar por las diferentes empresas concurrentes

Cuestión juzgada

Se accidenta gravemente por contacto eléctrico un operario de una empresa contratista (CONTRATA) a la que se encargó por parte de un Centro Comercial (TITULAR) un montaje y conexionado de elemento de maniobra para cuadro general de baja tensión.

Si bien el TITULAR alude a la existencia de un **protocolo de coordinación genérico** en el que se hace mención al riesgo eléctrico, el Tribunal Superior de Justicia le condena por no planificar ni implantar medidas concretas que habría controlado o evitado los riesgos en cuestión. De esta manera, se ratifica que el mero intercambio documental sin determinar e implantar medidas específicas de control resulta insuficiente para lograr los objetivos de coordinación empresarial.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se señala que como regla general limitar la coordinación de seguridad y salud a protocolos genéricos no es suficiente:

«Precisamente por mor de lo establecido en el artículo 24 de la LPRL, TITULAR estaba obligado a instruir e informar junto con la empleadora del trabajador los peligros y riesgos del trabajo lo que conlleva, como además reconoce la propia recurrente en su recurso, advertir de los peligros y riesgos derivados del contacto eléctrico. Esta coordinación la fía la empresa demandante en el protocolo de coordinación del año 2.016 cuyo tenor se ha introducido como parte del hecho probado segundo y entiende que la mera existencia de dicho protocolo la exime de mayor concreción.

Sin embargo, la advertencia de peligros de contacto eléctrico no se agota en la mera manifestación genérica de su existencia, sino que implica o bien advertir de que existe peligro de contacto al no estar protegido suficientemente el cuadro eléctrico o bien protegerlo de forma que no se posible el contacto con el cuerpo de operario que pueda estar realizando trabajos en la cercanía o con las herramientas conductoras de la electricidad que esté empleando.»



2. En la misma línea, evidencia que la ausencia de medidas de control del citado riesgo a pesar de la solicitud expresa del operario accidentado de cortar tensión resulta motivo claro de exigencia de responsabilidades al TITULAR:

«TITULAR, que es quien encarga los trabajos y quien por tanto tiene obligación de informar e instruir de los riesgos, no corta la luz y mantiene el cuadro eléctrico de baja tensión sin protección adecuada puesto que es posible el contacto con los cables por los que pasa el fluido eléctrico.

TITULAR trata de imputar la responsabilidad por la primera cuestión al trabajador ya que, según señala, podría haberlo hecho en otro momento. Sin embargo, en la fundamentación y con evidente valor de hecho probado, la Magistrada señala que, cuando el Sr. Juan Pablo pidió que se cortase el flujo eléctrico de la zona de trabajo se le dijo que no era posible porque la gasolinera se quedaría sin electricidad.

El trabajo se estaba desarrollando a la 2:00 AM, como se indica en el acta de inspección, de lo que se desprende que el horario de apertura de la gasolinera es extenso y al menos cercano a las 24 horas. Si era posible cortar la luz y dejar la gasolinera sin luz durante un cierto período de tiempo, TITULAR debió demorar el acceso de la empresa del trabajador al punto de trabajo o, al menos en el recurso, señalar cuando entendía que podría haberse realizado la actividad sin peligro.

El cuadro eléctrico es propiedad de la empresa y ésta lo tenía desprotegido tanto para sus trabajadores como para aquellos terceros que puedan tener acceso al mismo.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia Secc. 1, Sentencia nº 1761/2023 de 4 de abril.



Caso práctico nº8. Exigencia de responsabilidades por insuficiente planificación de medidas preventivas en relación con las actividades a ejecutar por las diferentes empresas concurrentes

Cuestión juzgada

Se registra un accidente mortal de un operario de una empresa contratista (CONTRATISTA) que realizaba trabajos de mantenimiento en una grúa torre en las instalaciones de un titular de astilleros (TITULAR).

Si bien, inicialmente, se excluyó a TITULAR de la eventual responsabilidad en el accidente, el Tribunal Superior de Justicia entiende que ostenta responsabilidad por deficiencias en la coordinación preventiva práctica de los trabajos contratados.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se señala que el origen causal del accidente se sitúa en la inadecuada evaluación de riesgos de las operaciones concurrentes y, consecuentemente, en la ausencia de planificación de medidas de control de tales actividades:

*«Por ello debemos concluir, en la línea expuesta en la sentencia penal, que en la producción del accidente **contribuyó de forma causal la carencia de medidas de evaluación de los riesgos de la operación y de planificación de las medidas preventivas, así como de coordinación entre las empresas implicadas en la operación** lo que de suyo infringió las exigencias legales específicas invocadas y la exigencia general prevista en el artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.»*

2. Así mismo, se corresponsabiliza a las citadas empresas CONTRATISTA y TITULAR y a una tercera empresa CONCURRENTE debido a la ausencia de medidas de coordinación entre las tres entidades:

«Por su parte, el acta de infracción que goza de presunción de certeza extiende la responsabilidad a la empresa CONCURRENTE al declarar probado que esta empresa no adoptara ninguna medida en materia de coordinación de actividades empresariales y concluye que tratándose al igual que CONTRATISTA de dos empresas concurrentes con trabajadores conjuntamente en la operación de mantenimiento de la grúa averiada, ambas incumplieron su obligación de informarse recíprocamente sobre los riesgos derivados de sus trabajos conjuntos, al amparo de lo exigido por el deber de cooperación recogido en el art. 4 del RD 171/2004 de 30 de enero por el que se desarrolla el art. 24 de la LPRL, en materia de coordinación de riesgos laborales que establece que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia Secc. 1, Sentencia nº 1761/2023 de 4 de abril.



Caso práctico nº9. Medios de coordinación: inexistencia de coordinación de actividades preventivas o ausencia de utilidad práctica de los medios arbitrados

Cuestión juzgada

Se registra un accidente muy grave de un operario de una empresa contratista (CONTRATISTA) que realizaba trabajos de mantenimiento eléctrico en una fábrica gestionada por otra entidad (TITULAR).

En vía penal, se condena a 2 años de privación de libertad al Director de Mantenimiento y máximo responsable de la planta debido a la inadecuada gestión de la información y coordinación preventiva con la empresa mantenedora a la que no se informó de la previa instalación de un automatismo que cerraba el seccionador que motivó el accidente.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, la Audiencia Provincial, en aplicación del principio de integración de la prevención, ratifica que es el director de Mantenimiento como máximo responsable de la planta el que debió garantizar una adecuada coordinación de actividades empresariales:

«Toda vez que, como se indicó anteriormente, Jose Pablo, quien como Director de mantenimiento del TITULAR (empresa titular de la instalación eléctrica), y como el máximo responsable en la planta de XX, según se puso de manifiesto en el acto de juicio, donde se iban a llevar a cabo los trabajos de mantenimientos eléctricos de alta tensión, era el responsable primario de dar la información necesaria en materia de seguridad tanto a sus trabajadores, como a los trabajadores de la empresa subcontratista, debiendo de cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta, en su caso, las obligaciones sobre coordinación de actividades empresariales.»

2. Así mismo, se incluye entre los fundamentos justificativos de la condena la ausencia de nombramiento de persona encargada de la coordinación de actividades empresariales, medio preferente de coordinación en el caso analizado:

«Sin embargo, en relación con lo cual, la prueba practicada y analizada por la Juzgadora de Instancia, permite también a esta Sala dar por acreditado, al igual que se expone por la misma en la sentencia recurrida, que este recurrente no llegó a informar en ningún momento al personal de la empresa CONTRATISTA, de la existencia de un sistema de automatización en la instalación eléctrica que iba a ser objeto de revisión, ni tampoco con carácter más general consta que llevase a cabo con esta empresa de mantenimiento ningún plan de coordinación de riesgos, ni tan siquiera que nombrase a una persona como encargada de la coordinación de las actividades preventivas, (no existiendo constancia más allá de las conversaciones o reuniones informales que se produjeron, dentro de un contexto de buena relación entre ambas empresas, en cuando a la coordinación de las fechas y las zonas de la planta en la que se iba a ir actuando, como se hace referencia por varios de los testigos comparecientes al acto de juicio, e incluso el propio recurrente hace mención a que se coordinan con ellos, pero en referencia a la fijación de fechas para la revisión.»

3. Por último, se reitera que el titular estaba obligado a la citada designación al darse los presupuestos legales para ello:

«Y sin que el recurrente puede eludir sus obligaciones al respecto, en base a que TITULAR era mera usuaria, al haber concertado con CONTRATISTA un contrato de mantenimiento en alta tensión. Sino que estaba obligado, en virtud de dicha normativa, a la designación de persona o personas encargadas de la coordinación y a la elaboración de unos planes de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, los cuales tienen por objeto establecer los adecuados cauces de coordinación empresarial en materia de seguridad y salud laboral entre las sociedades intervinientes y las empresas contratistas en un centro de trabajo, facilitando toda la información relevante en esta materia y arbitrando mecanismos de seguimiento, a fin de garantizar los mayores niveles posibles de seguridad y salud.»

Sentencia Audiencia Provincial de Burgos. Secc. 1ª, Sentencia de 24 de abril de 2012.



Caso práctico nº10. Exigencia de responsabilidades por insuficiente información y control de condiciones de trabajo

Cuestión juzgada

Se registra un accidente por parte de un empleado de una contrata de mantenimiento (en adelante, CONTRATA) en un centro comercial de una empresa titular (en adelante, TITULAR). El reproche, y la consiguiente exigencia de responsabilidades al TITULAR se centran en la insuficiente información sobre los riesgos existentes en el suelo de la sala de máquinas en el que se registra el accidente y la consiguiente insuficiencia de las citadas condiciones de trabajo.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. En primer lugar, se reprocha al TITULAR la ausencia de medidas prácticas de coordinación preventiva ni se informó, realmente, de las condiciones de riesgo existentes:

«las empresas demandadas no llevaron a cabo ningún tipo de coordinación empresarial en cuanto a la protección y a la prevención de riesgos laborales, ni el empresario titular del centro de trabajo TITULAR facilitó a CONTRATA, ningún tipo de información ni instrucción en relación a los riesgos existentes en el centro de trabajo.»

2. Adicionalmente, se responsabiliza al TITULAR por no asegurar las debidas condiciones del lugar de trabajo al que accede el operario accidentado:

Las circunstancias concurrentes en el accidente evidencian la existencia de falta de medidas de seguridad, puesto que la adopción de las oportunas medidas hubiera podido evitar el accidente; en concreto, que el trabajador resbalara (a causa de la suciedad en el suelo), y también los daños a causa de la caída, debido a la inadecuada posición del cristal con el que se golpeó.»

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Secc. 1, Sentencia nº 4209/2006 de 31 de mayo.

CAPÍTULO 4

Propuesta de buenas prácticas que facilitan una CAE efectiva en términos de adecuada cobertura jurídica

PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS QUE FACILITAN UNA CAE EFECTIVA EN TÉRMINOS DE ADECUADA COBERTURA JURÍDICA

Con base en el estudio realizado y la jurisprudencia específicamente examinada, se pueden aportar las siguientes recomendaciones de buenas prácticas para lograr una efectiva coordinación y gestión de contratas y subcontratas:

1. En primer lugar, y en el plano organizativo, se recomienda partir de la **idea principal de que la gestión contratas y subcontratas y CAE se realice con arreglo a procesos**. De esta forma, no se debería partir de una plataforma de control documental sino del análisis real de las condiciones de concurrencia, de los trabajos y actividades desarrolladas por cada entidad concurrente, de las condiciones materiales de los lugares de trabajo implicados, de la forma en la que se organizan y realizan dichas actividades (quién las planifica, diseña, organiza, controla...) y de la identificación y gestión de los riesgos, tanto inherentes a dichos lugares como los derivados de la citada concurrencia.

Dicho análisis previo servirá para definir en cada tipo de contrata (en función del tipo de actividad, la forma en la que se gestiona, su nivel de riesgo, concurrencia y otros) la forma en la que se cumplen los requisitos básicos de gestión preventiva de contratas y subcontratas, como son:

- La conformidad de los lugares de trabajo a los que acceden dichas empresas.
- La forma y procedimiento para llevar a cabo una información, práctica y específica, a otorgar a cada entidad concurrente.
- La forma de concretar medidas para organizar y coordinar de manera previa a las diferentes entidades concurrentes.
- Las actuaciones de planificación de trabajos, métodos de trabajo y actividades a realizar por cada entidad contratante.
- Las actuaciones de control de condiciones de trabajo existentes.

Lógicamente, en cada supuesto las herramientas y responsables de llevar a cabo estas actuaciones deberá adaptarse a los criterios ya comentados (tipo de actividad, nivel de riesgo, condiciones del lugar de trabajo, condiciones de concurrencia, organización y planificación de los trabajos...).



2. En segundo lugar, y desde una óptica práctica, se recomienda trascender del habitual enfoque meramente formalista de la gestión de contratas y subcontratas (centrado en el tan mentado como poco analizado “deber in vigilando” de la empresa principal en función del tipo de contrato) y pasar a centrarse en la gestión de los riesgos existentes. De este modo, y tal y como confirma la jurisprudencia analizada, lo relevante no es que la contrata sea de la propia o diferente actividad, sino que los trabajos, actuaciones y riesgos sean, en la práctica, gestionados por la entidad contratante. Siendo esta condición, la de que los riesgos y trabajos están en la esfera de gestión del contratante, lo que realmente es relevante para delimitar las competencias preventivas de cada agente.

En este sentido, resulta indispensable que la planificación de los procesos de CAE incluya la delimitación de los riesgos y medidas gestionados por cada agente participante acorde con la realidad productiva de los trabajos y no en base a cláusulas u obligaciones previstas en contratos que contradiga, en la práctica, la realidad organizativa de las actuaciones contratadas.

3. En la misma línea, difícilmente se podrá lograr un sistema de gestión y coordinación de contratas y subcontratas eficaz si no se prima como principio básico la integración de los citados procesos (información, conformidad, planificación, coordinación¹² y control de condiciones) en la dirección y gestión de los contratos y lugares de trabajo afectados.

De acuerdo con a ello, difícilmente se logrará una gestión eficaz de contratas y subcontratas si no se integra a los mandos, gestores de contratos e instalaciones o mandos en la definición y puesta en práctica de estos procesos y la CAE se limita a la recopilación indiscriminada de registros generales.

4. Como principio básico a considerar también se debe señalar la **proporcionalidad de las actuaciones a desarrollar**. Así, no solo se debe tener en cuenta que la entidad del riesgo es la que debe marcar en no pocos casos el tipo de actuación a realizar en cada proceso de gestión de contratas y subcontratas, sino que, además, la invasión de competencias ajenas, como se ha analizado en varias de las sentencias analizadas, es fuente común del traslado de responsabilidades a agentes ajenos a dichos deberes.
5. Estos dos principios, el de **integración y de proporcionalidad**, son esenciales para la actuación de Pymes y Trabajadores Autónomos que únicamente podrán abordar una coordinación eficaz ajustando sus actuaciones a los factores ya señalados e integrando, en la mayor parte de los casos, las actuaciones a realizar en los jefes de equipo y mandos intermedios (caso de las Pymes).

12 Como recomendación, cabría plantear al legislador que se valore modificar los requisitos para integrar la coordinación de actividades empresariales en mandos que, si bien cuentan con la autoridad, conocimiento y capacidad de decisión necesarias para llevar a cabo tales funciones integradas en su puesto de trabajo, no reúnen, por el contrario, las condiciones formativas para acceder a las funciones de nivel intermedio fijadas como umbral para asumir tales actuaciones con base en lo previsto en el Art. 14 del RDCAE como medio preferentes de coordinación en no pocos supuestos.

6. Por último, y en el sentido de práctica a evitar o deslindar de una CAE efectiva, se debe aclarar que la solicitud y control documental de registros (tanto relacionados con prevención como con otros aspectos no preventivos; laborales, societarios, fiscales...), **debería separarse de la gestión y coordinación preventiva de contratas y subcontratas.**

Son múltiples las razones para ello: en primer lugar, que dichos controles se generalizan de manera que se incorporan a las correspondientes plataformas documentales una serie innumerable de documentos que nada tienen que ver con la gestión de riesgos laborales o la mejora de condiciones de trabajo que consumen recursos especializados que, presuntamente, deberían estar centrados en dicha mejora preventiva.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que la mera gestión documental, tal y como se recoge en varias de las sentencias analizadas, no es suficiente para cubrir las obligaciones y responsabilidades legales de los agentes intervinientes.

En tercer lugar, se debe tener en cuenta que la mera solicitud de cierta documentación (no solo preventiva sino también laboral), puede constituir por sí sola la asunción de competencias de organización y vigilancia de las condiciones del contrato que pudieran resultar ajenas al solicitante.

Y, por último y sin perjuicio de que la acreditación documental del cumplimiento de ciertos requisitos preventivos tiene su valor, es importante tener en cuenta que el momento para acreditar tales condiciones no puede, como es habitual, posponerse al momento de acceder a la instalación pues supondría, de facto, obviar su control en la contratación de dichos servicios.

CAPÍTULO 5

Estudio comparado en el ámbito europeo

- 5.1. Introducción
- 5.2. Alemania
- 5.3. Italia
- 5.4. Reino Unido
- 5.5. Francia
- 5.6. Portugal
- 5.7. Comparación de Requisitos de Coordinación
de Actividades Empresariales en Europa
- 5.8. Análisis comparativo

5.1. Introducción

El Convenio núm. 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España el 11 de septiembre de 1985, prevé en su Art. 17 que *«siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio»*.

De acuerdo con el artículo 6.4 y 10.2 de la Directiva **89/391/CEE** del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, los empresarios están obligados a informarse los unos a los otros y a los trabajadores sobre los riesgos laborales y a coordinar las medidas de protección, que de igual forma establece que es deber del empresario asegurar que los trabajadores de otros empresarios han sido adecuadamente instruidos, según lo dispuesto en el artículo 12.2.

La normativa española lo ha recogido en el artículo **24 LPRL** y desarrollado por el **RDCAE** y el **Real Decreto 1627/1997** relativo al sector de la construcción.

Es importante resaltar que, aunque los términos utilizados por la Directiva 89/391/CEE y el Convenio 155 de la OIT y lo establecido en el artículo 24 LPRL y su desarrollo reglamentario se pueden llegar a considerar como equivalentes, no implican las mismas obligaciones y deberes.

De esta manera, aunque las normas transnacionales como la referida Directiva establecen la obligación de cooperación en todos los casos de pluralidad empresarial y sólo exige el establecimiento de medios concretos de coordinación *“habida cuenta el tipo de actividades”*, en nuestro derecho se obliga al establecimiento de medios de coordinación si se produce cualquier tipo de concurrencia empresarial.

Esta peculiaridad de la normativa española no la encontraremos habitualmente en la trasposición que otros países han realizado. Así, el nivel de exigencia basado en las posiciones jurídicas de cada uno de los intervinientes en la contratación y en la concurrencia en los lugares de trabajo ha sido modulado de forma diferente por la normativa de cada país.

Nos encontramos por tanto que, de forma general, **la regulación española resulta ser más exigente –desde la perspectiva empresarial– que lo dispuesto en las citadas normas supranacionales**. Así, por ejemplo, el concepto de “propia actividad” que recoge la normativa española no tiene una acogida equivalente en las legislaciones comparadas en este estudio.



5.2. Alemania

5.2.1. Normativa - marco legal

1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

Fecha de publicación: 7 de agosto de 1996 Boletín oficial: Publicada en el Boletín Oficial (**Bundesgesetzblatt -BGBl.**) el 7 de agosto de 1996.

La Directiva 89/391/CEE, que establece la obligación de cooperación y coordinación en materia de seguridad y salud entre empresas que comparten un mismo lugar de trabajo, ha sido incorporada al ordenamiento jurídico alemán a través de la Sección 8 de la Ley en materia de Seguridad y Salud Laboral (Arbeitsschutzgesetz). Esta sección distingue dos tipos de obligaciones: obligaciones de cooperación general (Subsección 1) y la obligación de asegurar la formación adecuada de trabajadores de otras empresas (Subsección 2).

Art. 8 ArbSchG: Cooperación entre empresarios

Establece que, cuando varios empresarios están presentes en el mismo lugar de trabajo, deben **cooperar** para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores. También deben designar a una persona coordinadora cuando sea necesario para la implementación adecuada de las medidas de protección y prevención.

Art. 9 ArbSchG: Delegación de funciones

Permite que el empresario delegue ciertas tareas relacionadas con la implementación de medidas de seguridad y salud en personal cualificado. Sin embargo, el empresario sigue siendo responsable de la **supervisión y control** de las tareas delegadas.

Es importante destacar que la obligación de cooperación general no se limita a las empresas que mantienen una relación contractual, sino que se extiende a **todas las empresas que comparten un mismo lugar de trabajo**, con independencia de la duración de la concurrencia.

2. Ordenanza de Seguridad Operativa (Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV)

Fecha de publicación: 27 de septiembre de 2002. Boletín oficial: Publicada en el Bundesgesetzblatt (BGBl.) parte I.



Art. 13 BetrSichV: Coordinación cuando se usan equipos de trabajo compartidos

Establece que, cuando trabajadores de diferentes empresas utilizan equipos de trabajo cedidos por otras empresas, el empresario responsable de los mismos debe garantizar la **coordinación** de las medidas de seguridad para prevenir accidentes y garantizar el uso seguro de dichos equipos.

3. Reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (Unfallverhütungsvorschriften - UVV), DGUV Vorschrift 1

La **DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention** es una normativa interna emitida por la **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**, la principal organización de seguros de accidentes laborales en Alemania. **La DGUV se actualiza periódicamente.**

El **Art. 6 de la DGUV Vorschrift 1** también regula aspectos relacionados con la **coordinación de medidas preventivas** entre varias empresas en el mismo lugar de trabajo. Los empresarios tienen la obligación de **informarse mutuamente** sobre los riesgos y tomar las medidas coordinadas necesarias para evitar accidentes y riesgos laborales.

4. Código Civil Alemán (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB)

Fecha de publicación: 18 de agosto de 1896. **Boletín oficial:** Publicado en el **Reichsgesetzblatt (RGBl.)**

Art. 823 BGB: Responsabilidad por daños causados

Si un empresario incumple sus obligaciones de coordinación y esto da lugar a un accidente o daño, puede ser responsable civilmente por negligencia conforme a la Sección 823 del BGB, que trata la **responsabilidad extracontractual**.

“Toda persona que, intencionalmente o por negligencia, quebrante ilegalmente la vida, la integridad física, la salud, la libertad, la propiedad o cualquier otro derecho de otra persona está obligada a indemnizar a la otra persona por los daños resultantes.”

5. Ordenanza sobre Peligros Químicos (Gefahrstoffverordnung - GefStoffV)

Fecha de publicación: 26 de noviembre de 2010. **Boletín oficial:** Publicada en el Bundesgesetzblatt (BGBl.) parte I.

Art. 9 GefStoffV: Obligaciones de coordinación en el manejo de sustancias peligrosas.

Cuando se manejan sustancias peligrosas en un entorno donde concurren múltiples empresas, el empresario responsable debe coordinar el uso seguro de esas sustancias.



5.2.2. Definiciones

5.2.2.1. Centro de trabajo

La normativa alemana no provee una definición específica del término “centro de trabajo”. La figura equivalente, que lo denomina como «instalación» es una unidad organizativa que tiene apariencia de permanencia y que obedece a propósitos técnicos y de trabajo. Por lo tanto, «instalación» significa un lugar donde el trabajo se lleva a cabo de forma efectiva, mientras “negocio” se refiere a entidad económica. De acuerdo con este principio, un negocio puede tener diferentes lugares de trabajo, pero no viceversa.

5.2.2.2. Empresario titular

En la normativa alemana sobre coordinación de actividades empresariales, aunque no se utiliza explícitamente el término “empresario titular” como ocurre en la legislación española, sí se atribuye a determinados agentes que participan en el tráfico mercantil una serie de obligaciones y responsabilidades similares en el contexto de la seguridad y salud en o el trabajo.

Así, el denominado “*Auftraggeber*”, que se traduce como “cliente” en castellano, se refiere a la empresa que contrata a otra (el “contratista” o “*Auftragnehmer*”) para la realización de una obra o servicio en sus instalaciones. Puede ser un empresario que emplea a trabajadores por cuenta ajena e incluso un trabajador autónomo.

En la ejecución de los contratos, cada empresario es responsable de la protección del empleo de sus empleados. Los clientes y contratistas deben garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de sus respectivos empleados.

Con el fin de garantizar plenamente la seguridad y la salud en el trabajo, la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo (véase el punto anterior) establece diferentes obligaciones de cooperación entre empresarios, además de la disposición básica del artículo 8, apartado 1, de la ArbSchG:

- El cliente (equivalente al titular del centro de trabajo) deberá asegurarse de que los empleados de los contratistas han recibido las instrucciones adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 8, apartado 2, de la ArbSchG);
- El cliente solo deberá encargar la ejecución del trabajo a los contratistas que posean los conocimientos especializados necesarios para el trabajo previsto (artículo 13, apartado 1, primera frase, de BetrSichV) o que posean los conocimientos especializados y la experiencia necesarios para estas actividades con sustancias peligrosas (artículo 15, apartado 1, primera frase, de GefStoffV);



- Los clientes y los contratistas deben informarse mutuamente sobre los peligros que emanan de sus equipos o materiales de trabajo y normas de conducta específicas si no se puede descartar un peligro para sus empleados (artículo 13, apartado 1, apartados 2 y 3 de BetrSichV; artículo 15, apartado 1, segunda frase, y apartado 2, de la GefStoffV);
- En el caso de un riesgo alto derivado de la concurrencia para los empleados del cliente y/o el contratista a través del uso de equipos de trabajo o materiales peligrosos, debe ser nombrada una persona por el cliente y el contratista para coordinar las medidas de protección. Dicha designación debe hacerse por escrito. Por el contrario, si el trabajo de la empresa externa no supone ningún riesgo para los empleados del cliente, no será necesaria ninguna coordinación de esos trabajos por parte del cliente. Si, por el contrario, hay 2 o más empresas externas para las que la colaboración presenta riesgos, el requisito de coordinación se aplica únicamente a las empresas externas encargadas.
- Para las obras de construcción, uno o más coordinadores que reúnan los requisitos establecidos deben ser nombrados si los empleados de varios contratistas trabajan (Art. 3 BaustellV); Las normas de seguridad y salud también deben ser cumplidas por los contratistas que trabajan en un sitio de construcción sin empleados (Art. 6 BaustellV).

El artículo 1 de la DGUV también dispone lo siguiente:

- Al realizar el pedido o el contrato, el cliente debe dar instrucciones por escrito al contratista para que cumpla con los requisitos de salud y seguridad en el trabajo (artículo 5, apartados 1 y 2, de la Regla 1 de la DGUV);
- Al realizar un pedido a un contratista, el cliente debe facilitar al contratista los riesgos específicos de la empresa (artículo 5, apartado 3, primera frase, del artículo 1 del Reglamento de la DGUV);
- Las actividades que impliquen riesgos especiales deben ser supervisadas por supervisores que garanticen la aplicación de las medidas de protección especificadas (sección 5, apartado 3, segunda frase, Regla 1 de la DGUV);
- En el caso de los empleados del cliente y del contratista que trabajan en el mismo lugar de trabajo, ambos deben cooperar de manera eficaz para proteger la seguridad y la salud de los empleados y, en particular, designar a una persona que coordine el trabajo en la medida necesaria para evitar un posible riesgo mutuo. Con el fin de evitar riesgos especiales que puedan derivarse de la cooperación, esta persona debe estar facultada para emitir instrucciones (artículo 6, apartado 1, del Reglamento DGUV 1).

Además de la relación directa entre el cliente y el contratista, los contratistas pueden convertirse en clientes por subcontratación de subcontratistas. En este caso, es posible que deban cumplirse las obligaciones tanto del cliente como del contratista.



Estas denominadas cadenas de subcontratistas requieren un flujo recíproco y continuo de información desde el primer/actual cliente hasta el último subcontratista que realmente lleva a cabo las actividades.

5.2.2.3. Propia actividad

En la normativa y jurisprudencia alemana no se encuentra el concepto de “propia actividad” similar o equivalente al que se utiliza en la legislación española (como en el RDCAE, donde el empresario principal tiene responsabilidades específicas en relación con las actividades subcontratadas que forman parte de su propia actividad). Las obligaciones en la normativa alemana de los empresarios se relacionan más con el control sobre el lugar de trabajo y los recursos o equipos compartidos, en lugar de la distinción entre actividades propias y diferentes.

5.2.2.4. Contratista principal

La figura del contratista principal (Hauptauftragnehmer o Generalunternehmer) se refiere a la empresa que se compromete a realizar una obra encargada conforme a los acuerdos establecidos en un contrato de obra o servicio con un cliente (Auftraggeber), para lo cual contrata los servicios de otras empresas (subcontratistas).

Se entiende en la normativa alemana que el contratista tiene el control o la autoridad sobre el lugar de trabajo donde se desarrollan los trabajos contratados y es responsable de garantizar que todas las medidas de seguridad se implementen de manera efectiva en el lugar de trabajo.

5.2.3. Medios de coordinación. Obligaciones documentales

1. Medios de coordinación

Entre los medios de coordinación utilizados en Alemania se encuentran:

Designación de un coordinador de seguridad

Si es necesario evitar un posible peligro derivado de la concurrencia, los empleadores de los trabajadores afectados deberán designar a una persona que coordine el trabajo. Al determinar la persona coordinadora, los empresarios o empresarios deberán acordar otorgarle a dicha persona la autoridad para dar instrucciones en caso de peligros especiales. Sin embargo, aunque ni en la ArbSchG ni en la DGUV V1 se especifica expresamente los requisitos para el nombramiento del coordinador, esta figura se establece habitualmente dentro del sistema de gestión de las empresas.



Además de ArbSchG y DGUV V1, el Reglamento sobre obras de construcción (BaustellV) también exige la coordinación de las medidas de seguridad en el trabajo necesarias, si es necesario en el marco de un plan de protección de la seguridad y la salud. A diferencia del coordinador según ArbSchG y DGUV V1, la BaustellV exige en el punto 3 el nombramiento del coordinador (coordinador de seguridad y protección de la salud - SiGeKo), obligación que corresponde al Promotor.

El **coordinador de seguridad** es responsable de hacer el seguimiento de que las medidas de prevención de riesgos se implementen correctamente y que se coordinen entre todas las empresas. Esta figura puede ser una persona interna de la empresa que controle el lugar de trabajo o un consultor externo especializado en seguridad laboral.

Reuniones de coordinación y evaluación de riesgos conjunta

Las empresas que desarrollan actividades en un mismo lugar de trabajo deben realizar reuniones periódicas de coordinación en las que los concurrentes deben compartir información sobre los riesgos que sus actividades pueden generar y cómo afectan a los demás trabajadores presentes en el lugar de trabajo, y realizar evaluaciones conjuntas de riesgos para identificar todos los peligros potenciales. También debe acordar un plan de acción conjunto para prevenir accidentes, incluyendo medidas de control de riesgos y asignación de responsabilidades.

Coordinación del uso de equipos de trabajo

Si varias empresas usan equipos de trabajo compartidos, el empresario que proporciona dichos equipos es responsable de coordinar su uso seguro y asegurarse de que todas las empresas sigan las instrucciones de seguridad.

2. Registros que deben guardarse

Art. 6 ArbSchG: Documentación

Exige que las medidas y evaluaciones de riesgos en materia de seguridad y salud se documenten, lo cual implica que se deben registrar también las actividades objeto de coordinación entre empresas.

- a) Documentación de Evaluaciones de Riesgos (Gefährdungsbeurteilung). Las evaluaciones de riesgos, de acuerdo con el Art. 6 ArbSchG, realizadas de manera conjunta entre las empresas deben documentarse y mantenerse actualizadas.
- b) Registros de las Reuniones de Coordinación
- c) Planes de Seguridad y Coordinación (Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan)



d) Registros de la formación e información en Seguridad Laboral

e) Registros de Accidentes y Casi-Accidentes

De acuerdo con el **Art. 6 ArbSchG y DGUV Vorschrift 1** (normativa de la DGUV sobre prevención de accidentes), las empresas deben documentar cualquier **accidente laboral** o incidente peligroso que ocurra en el lugar de trabajo, especialmente si involucra a trabajadores de distintas empresas. Estos registros deben incluir una descripción del accidente o incidente y las causas identificadas y las medidas adoptadas para evitar su repetición.

5.2.4. Jurisprudencia

OLG Koblenz, sentencia de 13 de diciembre de 2018 - 1 U 296/18

Si un trabajador de una empresa de mantenimiento sufre un accidente en instalaciones ajenas, el contrato entre ambas empresas puede tener un efecto protector a favor del trabajador empleado por el contratista.

Según el artículo 8, apartado 2 de la ArbSchG, el empresario en cuyas instalaciones desarrollan su actividad trabajadores de una tercera empresa tiene la obligación de garantizar que estos terceros empleados hayan recibido de su empresario la información y las instrucciones necesarias sobre salud y seguridad en el trabajo.

Importancia de la sentencia: Señala que no es necesario explicar ni advertir a los concurrentes sobre los peligros claramente reconocibles. Si existen cintas luminosas que limitan el acceso y advierten sobre un riesgo, no hace falta señalar en una información nuevamente que no es seguro acceder a estas zonas.

Tribunal Federal del Trabajo, sentencia del 12 de marzo de 2019 - 1 ABR 48/17

El cliente es una empresa de transporte de mercancías. En sus instalaciones también trabajan empleados de otras empresas bajo contrato de trabajo. Después de que dos de estos empleados resultaran heridos mientras cargaban palés, el comité de empresa pidió al empresario que proporcionara copias de los partes del accidente, así como registros sobre accidentes laborales relevantes que afecten a personal externo en el futuro. Solicita también que se le presenten los partes del accidente para su refrendo y se le entregue una copia, si bien recibió la negativa de la empresa. El tribunal respalda la petición de los representantes de los trabajadores.

Importancia de la sentencia: El comité de empresa puede exigir que se informe al empleador sobre los accidentes laborales sufridos por empleados de otra empresa en relación con el uso de la infraestructura operativa del empleador.



Tribunal Laboral Regional de Hamm, sentencia de 16 de octubre de 2007 —: 19 Sa 1891/06

En una obra de construcción, los empleados de dos contratistas precisan trabajar bajo una dirección única. Cuando se trabaja en conjunto para brindar un servicio conjunto, si surge una situación de peligro que afecta a los empleados de una empresa, las actividades operativas de uno pueden también resultar en peligro y lesiones para las otras ya que las actividades están entrelazadas, puesto que son mutuamente dependientes.

Importancia de la sentencia: entiende lo que se define por la jurisprudencia alemana como una “comunidad de riesgos o de peligros”, que se caracteriza por el hecho de que, normalmente, todos los que trabajan en estrecho contacto entre sí pueden convertirse tanto en causante del daño como en parte perjudicada.

Esta sentencia resalta que no es necesario que haya habido interacción directa en el momento del accidente; Lo importante es que esta “comunidad de peligro” podría surgir en cualquier momento debido a la interacción entre los concurrentes. Esta sentencia es relevante porque en las resoluciones anteriores se había observado solamente la existencia de este tipo comunidad de riesgos en situaciones de establecimiento permanente conjunto.

5.2.5. Responsabilidades legales

5.2.5.1. Control y cumplimiento

El **Comité de Empresa** (Betriebsrat) juega un papel fundamental en la supervisión y promoción del cumplimiento de la Sección 8 Arbeitsschutzgesetz. Tiene derecho a ser **informado** sobre las medidas de cooperación adoptadas, a **supervisar** su aplicación y a **exigir** al empresario que adopte medidas adicionales si considera que las existentes son insuficientes.

Además, la **autoridad competente en materia de seguridad y salud laboral** (Arbeitsschutzbehörde), tiene la potestad de **supervisar** el cumplimiento de la Sección 8 Arbeitsschutzgesetz y de **exigir** a las empresas que adopten las medidas necesarias para cumplir con sus obligaciones.

Además, las **Berufsgenossenschaften** (asociaciones profesionales de seguros de accidentes laborales) también desempeñan un papel importante en la supervisión y el cumplimiento de la normativa en sectores específicos. Las Unfallversicherungsträger (aseguradoras de accidentes) están facultadas para llevar a cabo inspecciones y aplicar medidas correctivas en caso de incumplimiento.

El incumplimiento de las obligaciones de la Sección 8 Arbeitsschutzgesetz puede dar lugar a **responsabilidad civil**, en caso de que se produzcan daños a la salud o la seguridad de los trabajadores como consecuencia del incumplimiento. Si bien no están sujetos a sanciones administrativas, los incumplimientos **podrían ser**



perseguidos penalmente si se cumplen los requisitos establecidos para considerarse un delito de acuerdo con el Código Penal Alemán.

El incumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo puede derivar en diversas responsabilidades legales para el empresario. Estas responsabilidades pueden ser tanto administrativas, como civiles y penales, dependiendo de la gravedad del incumplimiento y de los daños o riesgos causados.

1. Responsabilidad Administrativa

El incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, incluyendo las obligaciones de coordinación, puede dar lugar a sanciones administrativas impuestas por las autoridades competentes, como los inspectores de trabajo o las instituciones de **seguros de accidentes laborales (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - DGUV)**.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (ArbSchG)

Multas: La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (ArbSchG) prevé multas para los empresarios que no cumplan con sus obligaciones de coordinación en un lugar de trabajo con múltiples empresarios. Las sanciones pueden ser graduadas según factores como la gravedad del incumplimiento, la reincidencia del empresario, el número de trabajadores afectados o la permanencia temporal de la situación de riesgo.

El Art. 25 ArbSchG establece que las infracciones pueden ser sancionadas con **multas** de hasta **25.000 euros**. Esto incluye, por ejemplo, no designar un coordinador o no implementar medidas adecuadas para proteger a los empleados de otras empresas que operan en el mismo sitio.

Ordenanza de Seguridad Operativa (BetrSichV)

Según la **Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)**, si el incumplimiento de las medidas de coordinación afecta el uso seguro de equipos compartidos o instalaciones, las autoridades pueden ordenar la **suspensión o cierre de operaciones** hasta que se rectifiquen las deficiencias de seguridad.

Multas: La BetrSichV también prevé la imposición de multas en caso de que no se cumplan las obligaciones de coordinación relativas al uso seguro de equipos de trabajo.

Instituciones de Seguros de Accidentes (DGUV)

Las instituciones de seguros de accidentes laborales, que supervisan el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, también pueden imponer **multas** y requerir la implementación de medidas correctivas. Además, la empresa puede ver **incrementadas las primas de seguro** si se detectan incumplimientos reiterados o si el incumplimiento resulta en un accidente.



2. Responsabilidad Civil

Si el incumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales causa un accidente de trabajo que provoque daños a los trabajadores (tanto de la empresa principal como de las subcontratadas), el empresario se puede enfrentar a resarcir por **responsabilidad civil** por los daños causados.

Código Civil Alemán (BGB)

El Art. 823 del Código Civil Alemán (BGB) establece que una empresa puede ser declarada **responsable civilmente** por los daños causados por negligencia si no implementa las medidas preventivas, entre las que se incluye las relativas a la coordinación y cooperación necesarias. Esto incluye supuestos como daños personales (lesiones o muerte) y daños a la propiedad. Los afectados, o sus causahabientes, en caso de fallecimiento, pueden reclamar indemnizaciones por los daños y perjuicios sufridos, incluidas las compensaciones por pérdida de ingresos, gastos médicos, e incluso compensaciones por daño moral.

Instituciones de Seguros de Accidentes

En caso de accidente laboral, las **instituciones de seguros de accidentes laborales (DGUV)** cubren los costes iniciales de asistencia sanitaria y compensación de la incapacidad. Sin embargo, si se demuestra que el accidente fue causado por la falta de medidas de seguridad por parte de la empresa (incluyendo un defecto en la coordinación de actividades), la DGUV puede exigir el **reembolso** de los costes incurridos a la empresa responsable (**Regressansprüche**). Esto puede incluir los costes de tratamiento médico, de rehabilitación de la persona accidentada y las pensiones satisfechas por incapacidad.

3. Responsabilidad Penal

En casos de incumplimientos graves que resulten en **lesiones graves** o **muerte** de los trabajadores, la empresa (y sus responsables) puede ser condenados penalmente en virtud del **Código Penal Alemán (Strafgesetzbuch - StGB)**. Las responsabilidades penales pueden ser exigidas a personas físicas dentro de la empresa, como los **gerentes** o **supervisores** responsables de la seguridad en el lugar de trabajo por los siguientes delitos

- **Lesiones corporales por negligencia (Art. 229 StGB):** Si el incumplimiento de las medidas de seguridad y coordinación resulta en una lesión corporal, los responsables dentro de la empresa pueden enfrentarse a responsabilidades penales por **negligencia**. Las sanciones pueden acarrear multas o incluso penas de prisión de hasta **tres años**.
- **Homicidio por negligencia (Art. 222 StGB):** Si el incumplimiento de las obligaciones de prevención (incluyendo las relativas a coordinación) causa la muerte de un trabajador, los responsables pueden ser acusados de homicidio **por negligencia**, con penas de prisión de hasta **cinco años** o multas.



- **Omisión de medidas de prevención de accidentes (Art. 130 OWiG):** El **Ley de Infracciones Administrativas (Ordnungswidrigkeitengesetz - OWiG)** también establece sanciones penales si un responsable dentro de la empresa omite intencionadamente medidas de prevención de accidentes.

5.3. Italia

La Directiva 89/391/CEE, que establece la obligación de cooperación y coordinación en materia preventiva entre empresas que comparten un lugar de trabajo, se incorpora al ordenamiento jurídico italiano a través del Artículo 26 del Decreto Legislativo n. 81/2008. Esta normativa se aplica cuando un empresario contrata una obra, servicio o suministro a empresas contratistas y/o trabajadores por cuenta propia, siempre y cuando pueda disponer legalmente del lugar de trabajo.

Al igual que en la mayoría de los países, las obligaciones en materia de coordinación preventiva también varían en función del sector de actividad. El título IV del Decreto Legislativo n. 81/2008 establece una normativa específica para el sector de la construcción e ingeniería civil, mientras que el Título I se aplica a los demás sectores.

5.3.1. Normativa - marco legal

El artículo 2087 del Código Civil italiano (Codice Civile REGIO DECRETO 16 marzo 1942, n. 262) establece el principio general de que el empresario tiene el deber de tomar las medidas necesarias para proteger la integridad física y la personalidad moral de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

Este artículo, junto con el Decreto Legislativo 81/2008, que incorpora la Directiva Marco 89/391/ CEE en el acervo normativo italiano, establece las obligaciones generales de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo la coordinación de actividades preventivas cuando varias empresas comparten un mismo lugar de trabajo.

La normativa italiana que regula las obligaciones de coordinación preventiva, diferencia, al igual que en otros muchos países, entre el sector de la construcción y el resto de las actividades:

- **Decreto Legislativo n. 81/2008 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81**

Publicación: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Serie Generale n.101 del 30-04-2008 - Suppl. Ordinario n. 108) in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Artículo 26: Este artículo se centra específicamente en la coordinación de la actividad preventiva en situaciones de contratación y subcontratación. Establece las obligaciones del Cliente /Empresario Titular /Contratista Principal, siempre que mantenga la disponibilidad jurídica de los lugares en los que se efectúe el contrato o la prestación de trabajo autónomo de:

- Verificar la cualificación técnica y profesional de las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos. La verificación se realiza mediante las siguientes acciones:
 - solicitud por el Cliente del certificado de registro en la Cámara de Comercio, Industria y Artesanía;
 - obtención de la “auto certificación” de la empresa contratista o de los trabajadores autónomos de que reúnen los requisitos de idoneidad técnica y profesional.
- Informar a las empresas contratistas subcontratistas y trabajadores autónomos sobre los riesgos específicos del lugar de trabajo y las medidas de prevención y emergencia.
- Promover la cooperación y coordinación entre las empresas concurrentes mediante la elaboración del *Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali* (DUVRI). Este documento identifica los riesgos derivados de la interferencia entre las diferentes actividades y las medidas para prevenirlos. Es obligatorio para trabajos que duren más de dos jornadas. Este documento se debe adjuntar al contrato de prestación de servicios o de obra.

Este documento debe ser delimitado sobre los riesgos de la concurrencia, es decir no se aplica a los «riesgos específicos propios de la actividad de las empresas contratantes o de los trabajadores autónomos»; en la medida en que el legislador, en relación con dichos riesgos, indica que deben considerarse «típicos» de la actividad de la empresa o de los trabajadores por cuenta propia, no considera (salvo excepción particular) que es necesaria una identificación puntual en el documento.

La obligación de redactar el DUVRI no se aplica a los servicios de carácter intelectual, al mero suministro de materiales o equipos, así como a las obras o servicios de duración no superior a dos días hábiles, siempre que dichas actividades no impliquen riesgos derivados de la presencia de: agentes cancerígenos, biológicos, atmósferas explosivas o presencia de riesgos particulares a que se refiere el Anexo 11 Decreto Legislativo 81/08 y modificaciones posteriores.

El DUVRI, una vez adoptado, debe ser adaptado a las circunstancias como resultado de la coordinación entre el contratista y el cliente en la fase ejecutiva.

- Asegurarse que cada empleado en el lugar de trabajo lleve una tarjeta identificativa. cuando realice actividades bajo contrato o subcontratación



- **Artículo 1418 del Código Civil Italiano:** Este artículo, en conjunción con el artículo 26 del Decreto Legislativo n. 81/2008, establece la nulidad del contrato de subcontratación si no se incluyen los costes de seguridad.
- **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.** Publicación: (GU n.235 del 09-10-2003 - Suppl. Ordinario n. 159)

Esta normativa establece los Comités para la certificación de contratos que, entre otras funciones, certifican la legalidad de los contratos de subcontratación y verifican formalmente la elaboración del DVR y el DUVRI

- **Título IV del Decreto Legislativo n. 81/2008:** Esta sección de la normativa establece las obligaciones específicas para el sector de la construcción e ingeniería civil, incluyendo:
 - Obligación de la empresa contratista principal de verificar la cualificación técnica y profesional de la empresa subcontratista o trabajador autónomo según el anexo XVII del Decreto Legislativo n. 81/2008.
 - Designación de un diseñador del proyecto y un coordinador del proyecto por el Promotor.
 - Elaboración de un Plan de Coordinación y Seguridad (PSC) por parte del Promotor.
 - Elaboración de un Plan Operativo de Seguridad (POS) por cada empresa contratista contratada.

5.3.1.1. Espacios confinados y contaminados

- **Decreto del Presidente de la República de Italia n. 177/2011:** Esta normativa establece requisitos específicos para trabajos en espacios confinados o lugares que puedan estar contaminados, incluyendo la obligatoriedad de la certificación del contrato de subcontratación por los Comités de certificación.

Es importante mencionar que la jurisprudencia, al igual que en España, juega un papel crucial en la interpretación y aplicación de las normas. Por ejemplo, el Tribunal de Casación ha establecido que el contratista principal es el principal responsable de la correcta elaboración del DUVRI y que su responsabilidad en la coordinación preventiva no se limita a la supervisión, sino que implica una obligación activa de garantizar la seguridad de todos los trabajadores.



5.3.2. Definiciones

5.3.2.1. Centro de trabajo

El **centro de trabajo** (en italiano, “*unità produttiva*” o “*sede di lavoro*”) se refiere a cualquier lugar, sea permanente o temporal, donde los trabajadores desempeñan actividades laborales bajo el control directo o indirecto de un empresario. La definición incluye tanto los lugares cerrados (fábricas, oficinas, talleres) como los abiertos (obras de construcción, explotaciones agrícolas, etc.), siempre que allí se desarrollen actividades laborales.

En caso de que una empresa tenga **varios centros de trabajo** en diferentes ubicaciones, la normativa establece que el empresario debe realizar una **evaluación de riesgos individualizada** para cada centro de trabajo y adaptar las medidas de prevención a las características específicas de cada uno.

5.3.2.2. Empresario titular

El **empresario titular (“Datore di Lavoro Titolare”)** es el titular del lugar de trabajo y es responsable de la seguridad dentro de su propia empresa, organización o instalación. Este término se utiliza especialmente para distinguir al empresario responsable de la seguridad dentro de su propio entorno laboral, en el que también pueden trabajar empresas externas o subcontratadas.

Algunas de las características clave del empresario titular son:

- Es el **responsable directo** de la seguridad y salud de los trabajadores que operan en su lugar de trabajo (propiedad o gestionado por él), incluidos los trabajadores de empresas externas o subcontratistas que puedan estar realizando actividades en sus instalaciones.
- Tiene la **obligación de evaluar los riesgos** laborales dentro de su propio entorno (mediante el Documento de Evaluación de Riesgos - DVR) y de implementar todas las medidas necesarias para la prevención de accidentes.
- En caso de presencia de empresas externas o subcontratadas en su lugar de trabajo, el **empresario titular** debe garantizar la **coordinación con las empresas externas** para prevenir los riesgos derivados de la interferencia de actividades, que suele formalizarse a través del DUVRI.
- Es quien gestiona el lugar físico donde se realiza el trabajo y debe asegurarse de que las **condiciones estructurales y organizativas** del lugar sean seguras para todas las personas que operen allí, sean sus empleados directos o trabajadores de empresas externas.



5.3.2.3. Propia actividad

En la normativa italiana, no existe un concepto exactamente equivalente al de “propia actividad” tal como se recoge en el RDCAE de España, aunque sí se establece un régimen de obligaciones específico para el contratista principal.

5.3.2.4. Contratista principal

El **empresario principal** es la persona física o jurídica que encarga una obra o servicio y asume la responsabilidad de su ejecución frente al comitente, y es el principal responsable de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores. Sus funciones y responsabilidades básicas son:

- Debe informar a las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos sobre los riesgos existentes en el lugar de trabajo, las medidas de emergencia y las medidas de prevención adoptadas.
- Se le considera, si tiene el control sobre el lugar de trabajo, el responsable de **coordinar la seguridad** y prevenir los riesgos derivados de la interferencia entre las actividades de diferentes empresas, por ejemplo, en obras de construcción o cuando subcontrata la prestación del servicio en actividades de mantenimiento en instalaciones industriales.
- Debe garantizar la existencia y la elaboración adecuada del **DUVRI** (Documento Único de Evaluación de Riesgos por Interferencia), que identifica los riesgos derivados de la interacción entre las actividades realizadas por diferentes actores en un mismo lugar de trabajo.

5.3.3. Medios de coordinación. obligaciones documentales

- Elaboración del Documento Único de Evaluación de Riesgos de Interferencia (DUVRI)
- Nombramiento de un empleado por el comitente con la formación, experiencia y competencias profesionales adecuadas y específicas en relación con la misión encomendada, así como de actualización regular y de conocimiento directo del entorno de trabajo, con el fin de supervisar dicha cooperación y coordinación
- Reuniones de Coordinación
- Registros de Formación e Información
- Plan de Emergencia y Evacuación actualizado con motivo de la concurrencia



En cuanto a los trabajos de construcción, el **Anexo XVII del Decreto Legislativo 81/2008** establece la obligación de que las empresas participen en reuniones de coordinación para definir y actualizar el **Plan de Seguridad y Coordinación (PSC)**. Estas reuniones deben realizarse antes del inicio de la obra y de manera periódica durante el desarrollo de los trabajos, para evaluar la evolución de los riesgos y garantizar que se apliquen correctamente las medidas de seguridad.

5.3.4. Jurisprudencia

En Italia, la jurisprudencia ha establecido varias responsabilidades para el empresario principal en relación con la prevención de riesgos laborales. Varias sentencias de la Corte di Cassazione confirman que los empresarios son responsables por no cumplir con las medidas de seguridad adecuadas en los lugares de trabajo, incluso si el accidente es causado en parte por la imprudencia de los trabajadores.

Por ejemplo, la **sentencia n. 46841/2023** proclamó que, en materia de seguridad en el trabajo, se aplica el principio de la llamada “causalidad aditiva”, en virtud del cual, si existen múltiples titulares de la posición de garantía, cada uno es, en su totalidad, obligado completo de la misma con base en la obligación de protección impuesta por la ley, de modo que la falta de aplicación de una medida de prevención de accidentes es imputable a cada sujeto obligado.

Además, en otro fallo, se destacó que la responsabilidad del empresario incluye no solo la seguridad de sus propios empleados, sino también la coordinación con otras empresas en el lugar de trabajo, según lo dispuesto en el **Decreto Legislativo 81/2008** sobre salud y seguridad en el trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones puede llevar a condenas, como en el caso del **art. 590 Código Penal Italiano**, que prevé penas más severas cuando las lesiones ocurren por incumplimiento de normas de seguridad.

5.3.5. Responsabilidades legales

- 1. Responsabilidad penal:** Si el incumplimiento de las normativas de coordinación de actividades empresariales lleva a un accidente o enfermedad profesional, los responsables, como el “datore di lavoro” (empresario), el “coordinatore per la sicurezza” (coordinador de seguridad) y otros sujetos obligados, pueden incurrir en sanciones penales, incluyendo multas significativas o penas de prisión dependiendo de la gravedad del hecho.



Sanciones para el empleador y el gerente:

- Artículo 26, apartado 1, letra a): pena de prisión de dos a cuatro meses o multa de 1.423,83 a 6.834,44 euros [artículo 55, apartado 5, letra b)]
- Artículo 26, apartado 1, letra b): prisión de dos a cuatro meses o multa de 1.067,88 a 5.695,36 euros [artículo 55, apartado 5, letra a)]
- Artículo 26, párrafos 2 y 3, primero: prisión de dos a cuatro meses o multa de 1.500 a 6.000 euros [artículo 55, párrafo 5, letra d)]

Otros temas • 8-bis: prisión de dos a cuatro meses o multa de 1.500 a 6.000 euros [artículo 55, párrafo 5, letra d)]

2. Responsabilidad civil: Los incumplimientos de las obligaciones de seguridad, de acuerdo con lo establecido en el Código Civil italiano, pueden derivar en indemnizaciones civiles, tanto por daños patrimoniales como físicos o psicológicos sufridos por los trabajadores afectados.

3. Responsabilidad administrativa: Además de las responsabilidades penales y civiles, las autoridades pueden imponer sanciones administrativas en caso de violaciones de las normativas de seguridad, lo que puede incluir la suspensión temporal de las actividades empresariales.

Sanciones para el empleador y el gerente

(8 del artículo 26: multa administrativa de 142,38 a 711,92 euros por cada trabajador [artículo 55, apartado 5, letra i)]



5.4. Reino Unido

5.4.1. Normativa - marco legal

Regulación normativa sobre la cooperación entre empresarios concurrentes

1. Health and Safety at Work etc. Act 1974 (HSWA)

- **El artículo 3** de la HSWA exige a los empresarios que garanticen, en la medida de lo razonablemente posible (“As Low As Reasonably Practicable”- ALARP o “so far as is reasonably practicable”- “SFAIRP”), que sus actividades no pongan en peligro a nadie (incluidos los trabajadores de otros empresarios) y que cooperen con otros empresarios para cumplir con las obligaciones en materia de salud y seguridad.
- **La sección 4** se centra en los lugares de trabajo compartidos, imponiendo deberes a quienes controlan los locales (propietarios, arrendadores, etc.) para garantizar que los locales, las rutas de acceso y cualquier planta o sustancia sean seguros y sin riesgos para la salud.

2. Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 (MHSWR)

Regulation 11: Cooperation and Coordination: Este reglamento requiere específicamente por parte de los empresarios (con independencia de su posición jurídica) que comparten un lugar de trabajo los deberes de:

- **Cooperar** entre sí para garantizar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad. Esto incluye coordinar los procedimientos de emergencia, las políticas de seguridad y garantizar que cualquier evaluación de riesgos considere la presencia y las actividades de otros empresarios en el mismo sitio.
- **Coordinar** sus actividades para garantizar que sus obligaciones de salud y seguridad se gestionen eficazmente, de manera particular en situaciones en las que sus actividades puedan superponerse o interactuar.
- **Compartir información:** Los empresarios deben compartir información relevante sobre
 - Salud y seguridad entre sí y con sus empleados para garantizar que todos estén al tanto de los riesgos y las medidas implementadas para controlarlos.
 - Sobre los riesgos que sus actividades representan para los demás. Esto incluye compartir detalles de cualquier sustancia, equipo o proceso peligroso que pueda afectar la seguridad de otros trabajadores en el sitio.



La información proporcionada debe ser clara, relevante y oportuna para garantizar que todos los empresarios y empleados puedan tomar las precauciones adecuadas.

3. Construction (Design and Management) Regulations 2015 (CDM)

- **Regulation 14: Cooperation and Coordination:** En los proyectos de construcción, el contratista principal tiene el deber específico de planificar, gestionar, supervisar y coordinar el trabajo de todos los contratistas para garantizar la salud y la seguridad.
- Todos los agentes, incluidos los promotores, los diseñadores y los contratistas, deben cooperar entre sí, coordinar sus actividades y asegurarse de que todos los involucrados estén al tanto de los riesgos y las medidas de control.

5.4.2. Definiciones

5.4.2.1. Centro de trabajo

En el contexto de las regulaciones legales vigentes en el Reino Unido, el término lugar de trabajo o “Workplace” se define como cualquier local o lugar donde un empleado o una persona que trabaja por cuenta propia realiza un trabajo. Esto incluye no solo las oficinas, las fábricas o las obras de construcción, sino también los lugares donde los empleados pueden trabajar de forma remota, como desde casa.

5.4.2.2. Empresario titular

No existe una definición legal específica de “empresario titular” tal como se utiliza en otros ordenamientos, como España. Por su parte, de acuerdo con el Health and Safety at Work Act 1974 (HSWA), los deberes de seguridad respecto de los lugares de trabajo recaen tanto en los empleadores como en cualquier persona que tenga control sobre las actividades laborales o sobre las instalaciones donde se llevan a cabo dichas actividades.

En este sentido, existe el término **Controller of Premises (Controlador de las Instalaciones)**. Similar al “empresario titular”, aparece en la normativa británica, en particular en la **sección 4 del HSWA**, e impone deberes a las personas que tienen algún grado de control sobre un lugar de trabajo, incluida una persona que solo tiene un control limitado de las instalaciones y, en virtud de cualquier contrato o arrendamiento, una obligación de mantener o reparar las instalaciones.



En la medida de su grado de control, el “*Controller of Premises*” es responsable de garantizar que las instalaciones sean seguras para su uso como lugar de trabajo y que haya tanto un acceso como una salida seguros a las mismas.

Así, se considera esta figura cuando una persona tiene, en virtud de cualquier contrato o arrendamiento, una obligación de cualquier alcance en relación con:

- El mantenimiento o reparación de cualquier espacio incluido en su alcance o de cualquier medio de acceso o salida del mismo; o
- La seguridad o la ausencia de riesgos para la salud que resulten de los equipos, máquinas o sustancias que se encuentren en dichas instalaciones;

La prueba de si alguien tiene, en alguna medida, el control de un establecimiento dependerá del caso concreto. De acuerdo con la jurisprudencia, los siguientes factores pueden ser relevantes:

- Los derechos sobre el inmueble de que disfruta la persona;
- El control práctico del local efectivamente ejercido por la persona;
- La presencia o ausencia de la persona en el local en momentos materiales;
- Si el control ha sido transferido o cedido totalmente a otra persona; y,
- Si la persona debe darse cuenta de que cualquier fallo de su parte probablemente pondrá a otros en riesgo de sufrir lesiones por el uso de las instalaciones.

5.4.2.3. Propia actividad

En la normativa y en la jurisprudencia del Reino Unido no se encuentra ningún concepto equivalente al de propia actividad establecido en la normativa española.

5.4.2.4. Contratista principal

Se refiere al contratista a cualquier persona u organización que haya sido contratada en un centro de trabajo de un cliente para llevar a cabo una actividad o tarea en particular, pero en la cual este cliente no proporcione instrucciones sobre cómo deben realizarse las tareas.



El término “empresario principal” no tiene una definición específica en la normativa general de salud y seguridad laboral del Reino Unido, pero sí se maneja un concepto equivalente en el rol de “principal contractor” (contratista principal), en el contexto de proyectos de construcción bajo las Construction (Design and Management) Regulations 2015 -CDM Regulations). Este rol implica responsabilidades similares a las de un “empresario principal” en otras jurisdicciones, especialmente cuando se coordina el trabajo de varias empresas o contratistas en un mismo lugar.

Fuera del contexto de la construcción, la normativa de salud y seguridad en el trabajo no utiliza explícitamente el término “empresario principal”, pero el concepto de responsabilidad derivada de la coordinación entre varias empresas o contratistas en un lugar de trabajo se configura bajo el Health and Safety at Work etc. Act 1974 (HSWA) y el Management of Health and Safety at Work Regulations 1999. En este caso, el empleador que contrata o subcontrata servicios o trabajos (similitud al empresario principal) es responsable de garantizar la coordinación adecuada de actividades empresariales y de mantener un entorno de trabajo seguro.

5.4.3. Medios de coordinación. Obligaciones documentales

Salvo en la normativa específica de construcción (CDM 2015) que prevé la obligación de designar un Coordinador de Seguridad y salud, queda al criterio del empresario los medios de coordinación a utilizar, por lo que debe elegir los más adecuados a su criterio en función de los riesgos de la concurrencia, teniendo en cuenta lo establecido en cuanto al deber de protección.

En cuanto a los registros a mantener, de igual forma no hay una referencia directa y específica a “registros de coordinación”, salvo en la de obras de construcción, teniendo en cuenta que mantener estos registros es necesario como evidencia del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de salud y seguridad.

Los registros más usuales son:

- Evaluaciones de Riesgos (Risk Assessments) actualizadas con los riesgos de la concurrencia
- Acreditación de la formación e información a los trabajadores de los riesgos de la concurrencia
- Acuerdos de coordinación y cooperación integrados en el clausulado de los contratos o en los Memorandum of understanding (MoU) que establecen cómo se coordinarán las actividades. Estos acuerdos pueden incluir roles y responsabilidades específicos de cada empresa en cuanto a la seguridad, las medidas de emergencia y la gestión de los riesgos.



- Acciones de Coordinación y Comunicación, que pueden incluir desde la programación de reuniones, las formas de comunicación (por ejemplo, vía correos electrónicos, tablones de anuncios o reuniones presenciales), y los procedimientos para la actualización de la información.
- Permisos de trabajo, en actividades con riesgos especiales durante la concurrencia.

5.4.4. Jurisprudencia

1. R v Associated Octel Co Ltd [1996] 4 All ER 846

En este caso, la empresa titular fue considerada responsable de no haber implementado adecuadamente medidas de cooperación y coordinación con contratistas externos. La empresa no proporcionó suficiente información sobre los riesgos asociados con la exposición a productos químicos peligrosos, lo que condujo a un incidente grave.

El tribunal determinó que las empresas deben proporcionar información adecuada y coordinar los esfuerzos de seguridad con todos los contratistas que trabajen en el sitio, basándose en el **Reglamento 11 del Management of Health and Safety at Work Regulations 1999**. La sentencia refuerza que la falta de cooperación y coordinación efectiva puede dar lugar a sanciones, incluso cuando los daños no afecten directamente a los empleados de la empresa principal.

2. R v HTM Ltd [2006] EWCA Crim 1156

En este caso, una empresa contratista, fue multada tras la muerte de un empleado que fue atropellado por un vehículo en un lugar de trabajo compartido. El tribunal sostuvo que la empresa no había coordinado adecuadamente las medidas de seguridad con el contratista principal responsable del sitio. El fallo destacó que, cuando varios empresarios operan en un lugar de trabajo, la coordinación de las actividades y la evaluación de los riesgos son esenciales para prevenir accidentes.

Este caso recalca que las empresas no pueden operar de forma aislada en un lugar de trabajo compartido y deben colaborar activamente para asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras para todos los empleados presentes.

3. R v Tangerine Confectionery Ltd and Veolia ES (UK) Ltd [2011] EWCA Crim 2015

Este caso abordó la falta de cooperación entre dos empresas que compartían un sitio de trabajo donde ocurrió un accidente fatal. Un trabajador murió después de caer en un tanque de almacenamiento. Una de las empresas era responsable del lugar de trabajo, mientras que la otra proporcionaba servicios de gestión de residuos. El tribunal dirimió que ambas empresas fallaron en coordinar de manera efectiva las medidas de seguridad, lo que resultó en un entorno de trabajo peligroso.



4. R v Balfour Beatty Rail Infrastructure Services Ltd [2006] EWCA Crim 1583

En este caso, se examinó el incumplimiento de la empresa contratista de coordinar eficazmente los trabajos de mantenimiento de vías ferroviarias con otras empresas contratadas. El tribunal sostuvo que no había una estructura clara para la comunicación y coordinación entre los distintos contratistas, lo que resultó en un accidente fatal. Se destacó que las empresas deben asegurarse de que haya protocolos de comunicación claros y de que todos los contratistas entiendan sus roles y responsabilidades en términos de seguridad.

La sentencia enfatiza la necesidad de implementar mecanismos adecuados de supervisión y coordinación en proyectos complejos donde intervienen múltiples partes.

5.4.5. Responsabilidades legales

5.4.5.1. Responsabilidad administrativa

- El HSWA 1974 otorga al Health and Safety Executive (HSE) poderes para imponer multas considerables por incumplimientos de las normativas de seguridad y salud incluyendo los deberes de coordinación. Las multas pueden variar en función de la gravedad del incumplimiento y el riesgo generado. Para las empresas más grandes, las multas pueden superar los millones de libras si el incumplimiento causa o podría causar daño grave.
- El HSE puede realizar inspecciones y emitir **avisos de mejora o prohibición**, lo que puede detener temporalmente las operaciones de la empresa hasta que se rectifiquen las deficiencias.

5.4.5.2. Responsabilidad penal

- En casos de negligencia extrema, los directores o altos responsables de una empresa pueden enfrentar **responsabilidad penal personal**, lo que puede llevar a condenas de cárcel.

5.4.5.3. Responsabilidad civil

- Los empleados o terceros afectados por la falta de coordinación o cooperación entre empresas pueden presentar reclamaciones por daños y perjuicios contra los empresarios responsables. Si se demuestra que un incumplimiento ha provocado un accidente o una enfermedad, la empresa o empresas responsables podrían verse obligadas a pagar compensaciones.



5.5. Francia

5.5.1. Normativa - marco legal

En Francia, la normativa que regula la **coordinación entre empresas** en materia de salud y seguridad en el trabajo se establece principalmente en el **Código del Trabajo (Code du travail)**, particularmente en el **artículo L. 4121-1** y siguientes, así como en el **artículo R. 4511-1 y siguientes**. Esta regulación se complementa con otras disposiciones específicas que buscan garantizar que cuando varias empresas trabajan de manera concurrente en un mismo lugar de trabajo, haya una adecuada coordinación para prevenir los riesgos.

Principales normativas que regulan la coordinación:

1. Código del Trabajo – Artículos L. 4121-1 a L. 4121-4:

Se establece la **obligación general del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores**. Cuando varias empresas están presentes en el mismo lugar de trabajo, se exige a todos los concurrentes una coordinación efectiva para gestionar los riesgos de la interferencia.

2. Código del Trabajo – Artículos R. 4511-1 a R. 4512-12:

Estos artículos regulan específicamente la **coordinación de seguridad entre empresas concurrentes**. Se dispone que el **empresario principal** o el **cliente** debe organizar la coordinación entre las empresas concurrentes para prevenir riesgos de interferencia. Esta coordinación puede incluir la designación de un **coordinador de seguridad** cuando los trabajos se consideran especialmente peligrosos (por ejemplo, en el sector de la construcción o en situaciones industriales complejas).

3. Artículo R. 4512-7 del Código del Trabajo:

Este artículo establece la obligación de realizar **reuniones de coordinación** periódicas entre los representantes de las empresas concurrentes para identificar y evaluar los riesgos y adoptar medidas preventivas comunes.

4. Plan General de Coordinación de Seguridad y Protección de la Salud (PGCSPS):

Aplicable solo en el sector de la construcción. El **Decreto n.º 94-1159** complementa las disposiciones del Código del Trabajo al introducir el **PGCSPS**. Este plan, elaborado por un **coordinador de seguridad**, detalla las medidas preventivas específicas que deben aplicarse cuando múltiples empresas participen en un proyecto de construcción.



5. DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques):

Además, cada empresa debe elaborar un **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)**, un documento que evalúa los riesgos laborales y propone medidas preventivas, que también debe ser ajustado en casos de actividades compartidas con otras empresas.

5.5.2. Definiciones

5.5.2.1. Centro de trabajo

La legislación francesa en materia de seguridad y salud en el trabajo no establece una definición específica de “centro de trabajo”, pero este concepto está implícito en varias disposiciones del **Código del Trabajo** (“Code du Travail”).

De manera general, el **artículo L. 4111-1 del Código del Trabajo** establece que las reglas de seguridad y salud aplican a cualquier establecimiento o lugar donde los empleados desempeñen su actividad, independientemente de que este sea un lugar fijo o móvil, como oficinas, fábricas, obras de construcción, o incluso vehículos, en caso de que se utilicen de forma regular para el trabajo.

Además, la noción de “centro de trabajo” puede incluir tanto un único edificio como varios lugares donde el empresario tiene operaciones laborales. También se extiende a lugares donde se desarrolla una parte de la actividad profesional, como espacios externos, obras temporales o locales compartidos entre varias empresas, cada una con su responsabilidad en cuanto a la salud y seguridad de sus empleados.

5.5.2.2. Empresario titular

Es el empresario que gestiona el establecimiento o lugar donde los empleados desempeñen su actividad, encargado de establecer las condiciones de seguridad y los procedimientos con los que las empresas concurrentes deberán cumplir a efectos de salvaguardar la seguridad y salud de los empleados presentes en el centro.

La normativa le atribuye la responsabilidad de garantizar que se respeten las normas de seguridad y salud, no solo para sus propios empleados, sino también para los trabajadores de las empresas externas o subcontratadas que operan en ese lugar. En particular, el empresario titular es quien debe:



- 1. Coordinar las medidas de seguridad y salud:** De acuerdo con el **artículo L. 4522-1 del Código del Trabajo**, cuando varias empresas operan en un mismo sitio, el empresario titular tiene la obligación de coordinar las acciones de prevención de riesgos laborales, para asegurar que todas las empresas implicadas cumplan con las normativas de seguridad y salud.
- 2. Evaluar los riesgos compartidos:** El empresario titular debe analizar los riesgos que pueden surgir debido a la concurrencia de varias actividades en el mismo lugar. En este sentido, debe implementar medidas coordinadas que protejan tanto a sus trabajadores como a los de otras empresas.
- 3. Establecer un plan de prevención:** Cuando el centro de trabajo implica la intervención de trabajadores externos (por ejemplo, en obras de construcción o mantenimiento), el empresario titular está obligado a elaborar un **plan de prevención** (*plan de prévention*) en colaboración con las empresas externas, según el **artículo R. 4512-6 del Código del Trabajo**. Este plan detalla las medidas específicas de seguridad para evitar accidentes laborales y garantizar la protección de todos los trabajadores involucrados.
- 4. Responsabilidad compartida:** Si bien el empresario titular tiene la obligación de coordinar la seguridad en el lugar, las empresas subcontratadas o externas también son responsables sobre la seguridad de sus empleados y deben colaborar en la aplicación de las medidas preventivas.

5.5.2.3. Propia actividad

Aunque no hay una regulación equivalente a la española, la normativa francesa establece un conjunto de responsabilidades específicas para el contratista principal, con un régimen de responsabilidad solidaria con características similares a las establecidas en la normativa española.

5.5.2.4. Empresario principal

El denominado “*donneur d’ordre*”, también conocido como “*entrepreneur principal*” o contratista principal se refiere en la normativa francesa a la empresa o entidad que acuerda con un cliente la prestación de servicios que presta a mediante su personal y/o mediante la subcontratación a otras empresas (subcontratistas), ya sea en sus propias instalaciones o en otro lugar relacionado con su actividad. Se le atribuyen las siguientes responsabilidades

- **Responsabilidad en la subcontratación:** El empresario principal es responsable de los trabajadores de las empresas subcontratadas que intervienen en el mismo sitio o proyecto. Según el **artículo L. 4121-1 del Código del Trabajo**, el empresario principal tiene la obligación de velar por la seguridad de todos los trabajadores presentes, incluso si pertenecen a otras empresas. Debe garantizar que los subcontratistas cumplan con las normativas de seguridad y salud.



- **Deber de coordinar:** Cuando hay varias empresas trabajando en un mismo sitio, el **empresario principal** tiene un rol central en la coordinación de las medidas de seguridad y salud. En virtud del **artículo R. 4511-1 del Código del Trabajo**, está obligado a coordinar los esfuerzos de las diferentes empresas para prevenir riesgos laborales, especialmente cuando las actividades de unas pueden afectar la seguridad de otras.
- **Elaboración de un plan de prevención:** En los casos donde hay una concurrencia de empresas en un mismo lugar, el *“donneur d’ordre”*, *junto con los subcontratistas*, *debe elaborar un plan de prevención*. Este documento establece las medidas preventivas y los procedimientos que se deben seguir para garantizar la seguridad de los trabajadores, en cumplimiento con el **artículo R. 4512-6 del Código del Trabajo**.
- **Obligaciones hacia los subcontratistas:** En virtud del artículo **R. 4511-1** y siguientes del Code du Travail, el *“donneur d’ordre”* tiene el deber de asegurarse de que los subcontratistas respeten las normas de seguridad y salud laboral, como proporcionar equipos de protección adecuados, garantizar la formación en seguridad de los empleados y seguir los procedimientos establecidos para la prevención de riesgos. Si el *“donneur d’ordre”* detecta que uno de los subcontratistas no cumple con las medidas de seguridad necesarias, puede exigir que las corrija. De lo contrario, podría cesar temporalmente los trabajos hasta que se subsanen las deficiencias, para evitar riesgos a la seguridad de los trabajadores, tanto propios como ajenos. En caso de incumplimiento de este deber de vigilancia puede ser sancionado de acuerdo con el Artículo L8281-1 del Código del Trabajo.

5.5.3. Medios de coordinación. Obligaciones documentales

Plan de Prevención (“Plan de prévention”)

El **plan de prevención** es un documento obligatorio cuando una empresa titular recurre a una empresa externa o subcontratista para realizar trabajos dentro de su centro de trabajo, siempre que estos trabajos puedan suponer riesgos para los trabajadores.

- **Obligatoriedad:** Según el **artículo R. 4512-6 del Código del Trabajo**, el plan de prevención es obligatorio cuando:
 - Se trata de actividades de una empresa externa dentro de las instalaciones de un empresario titular.
 - La duración de la intervención es superior a **400 horas** en un año.
 - Las tareas implican riesgos específicos para la seguridad o la salud de los trabajadores (trabajos en altura, manipulación de sustancias peligrosas, entre otros).



■ **Contenido:** Este plan debe detallar:

- Los riesgos derivados de la intervención de diferentes empresas en un mismo establecimiento o lugar de trabajo.
- Las medidas de prevención a implementar.
- Las responsabilidades respectivas de cada empresa.
- Las condiciones de evacuación en caso de emergencia.
- Los procedimientos para la cooperación y coordinación en materia de seguridad.

Documento Único de Evaluación de Riesgos Profesionales (DUERP) (“Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels”)

Este documento es obligatorio para **todas las empresas** que cuenten con al menos un empleado y debe ser actualizado regularmente, especialmente cuando se introducen cambios que afectan a la seguridad.

- **Obligatoriedad:** Según el artículo R. 4121-1 del Código del Trabajo, todas las empresas están obligadas a elaborar y mantener un DUERP, que recoge todos los riesgos presentes en el centro de trabajo y las medidas para mitigarlos.
- **Interacción en la coordinación:** Cada empresa involucrada en una actividad común debe compartir los elementos relevantes de su DUERP con las otras empresas participantes, con el fin de identificar y coordinar las medidas de prevención de riesgos específicos que puedan surgir debido a la interacción entre sus actividades.

Plan General de Coordinación de Seguridad y Salud (PGCSS) (“Plan Général de Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé - PGCSPS”)

Este documento es esencial en los proyectos de construcción o en actividades de obra que involucren a varias empresas. El PGCSS incluye las medidas de prevención específicas a aplicar en la obra, las reglas de organización y coordinación para prevenir accidentes y minimizar riesgos, así como los procedimientos de emergencia.

Libro de Subcontratación (“Registre des sous-traitants”)

El **registro de subcontratistas** es un documento requerido para las obras de construcción, que permite la identificación de todas las empresas subcontratadas en una obra o proyecto.



- **Obligatoriedad:** Según el artículo R. 8222-1 del Código del Trabajo, el empresario principal debe tener un registro de todas las empresas subcontratadas que intervienen en su obra o proyecto.
- **Contenido:** El registro debe incluir la identificación completa de las empresas subcontratadas, la naturaleza del trabajo que realizan, la fecha de inicio y finalización de su intervención y los documentos relativos a la legalidad de las empresas, como la inscripción en el registro mercantil y las declaraciones fiscales y de seguridad social.

Protocolo de Seguridad (“Protocole de sécurité”)

Según el **artículo R. 4515-7 del Código del Trabajo**, este documento es obligatorio en los casos de **carga y descarga** en el marco de operaciones de transporte, especialmente cuando un transportista externo entra en las instalaciones de una empresa para realizar actividades logísticas.

Permisos Específicos

Dependiendo de la naturaleza del trabajo, pueden ser necesarios **permisos específicos** para realizar actividades peligrosas o de alto riesgo, como el permiso de trabajo en altura o el **permiso de trabajos en espacios confinados**.

5.5.4. Jurisprudencia

En materia de **coordinación de actividades empresariales** y de responsabilidad del empresario principal y los subcontratistas en la prevención de riesgos laborales, la jurisprudencia francesa ha sido muy clara al reforzar las obligaciones de seguridad y coordinación establecidas por el **Código del Trabajo**. A continuación, algunos ejemplos destacados de decisiones judiciales que ilustran la aplicación práctica de estas normas:

1. Cass. Soc. 28 de febrero de 2002, n° 99-18.252

En esta decisión, la **Corte de Casación** (Cámara Social) destacó la **responsabilidad del empresario principal** en materia de prevención de riesgos laborales. En este caso, se estableció que el empresario principal debe asegurar que los subcontratistas cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo. El fallo afirmó que la responsabilidad del empresario principal no se limita solo a sus propios empleados, sino que también abarca a los empleados de las empresas subcontratadas cuando estos trabajan en sus instalaciones.

La Corte afirmó que el empresario principal debe tomar todas las medidas necesarias para evitar accidentes laborales, incluidas las medidas para garantizar la seguridad de los empleados de los subcontratistas.



En este caso, la Corte determinó que la empresa principal no había cumplido con su obligación de coordinar la seguridad en el sitio de trabajo, lo que llevó a un accidente.

2. Cass. Soc. 25 de noviembre de 2010, n° 09-68.210

Este caso refuerza la noción de **responsabilidad solidaria** del empresario principal en la prevención de riesgos, incluso en situaciones en las que la empresa subcontratista es independiente. La Corte de Casación confirmó que el empresario principal es responsable por los daños sufridos por los empleados de una empresa subcontratada cuando estos ocurren en su sitio de trabajo debido a la falta de medidas de seguridad adecuadas.

El empresario principal debe asegurar que los subcontratistas implementen las medidas de seguridad requeridas y debe supervisar que las mismas se mantengan durante toda la duración del trabajo subcontratado. Si el empresario principal falla en su obligación de coordinar y verificar estas medidas, puede ser considerado responsable en caso de accidente.

3. Cass. Soc. 11 de enero de 2006, n° 04-47.897

En este fallo, la **Corte de Casación** subrayó que el **plan de prevención** debe ser elaborado antes de que comience cualquier intervención que involucre a varias empresas, independientemente de la naturaleza del trabajo y de su duración.

La Corte recordó que elaborar un plan de prevención es de carácter obligatorio y que la falta de este documento es una negligencia por parte del empresario principal, lo que implica responsabilidad en caso de accidente laboral.

4. Cass. Crim. 17 de noviembre de 2015

En las obras de construcción, con independencia de que los empleados de los subcontratistas trabajen junto con los propios empleados del contratista o de forma independiente, en caso de accidente de un empleado de un subcontratista el contratista que organiza la actividad podrá ser considerado responsable penalmente.

5. Cass. Crim. 21 de junio de 2011, n° 10-81.012

Este caso refuerza la importancia de la **coordinación efectiva** entre el empresario principal y las empresas subcontratadas en actividades de alto riesgo, como los trabajos en obras de construcción. En este fallo, un accidente grave ocurrió debido a la falta de medidas de seguridad adecuadas en una obra en la que varias empresas subcontratadas participaban. La Corte de Casación sostuvo que el empresario principal tenía la **obligación de supervisar y coordinar las actividades** para evitar cualquier situación de riesgo, y lo consideró culpable por no haber cumplido con esta obligación.



6. Cass. Soc. 2 de octubre de 2013, n° 12-22.558

En esta decisión, la Corte de Casación determinó que la mera existencia de contratos de subcontratación no exime al empresario principal de su responsabilidad en caso de incumplimiento de las medidas de seguridad. La Corte sostuvo que el empresario principal no puede delegar completamente su obligación de garantizar la seguridad en las empresas subcontratistas y que debe asegurarse de que las normativas de seguridad sean respetadas por todas las partes implicadas.

5.5.5. Responsabilidades legales

5.5.5.1. Responsabilidad administrativa

La Autoridad Laboral, como la **Inspección de Trabajo** (Inspection du Travail), pueden imponer sanciones administrativas si detectan que las empresas no han cumplido con sus obligaciones de coordinación en materia de seguridad y salud. Estas sanciones pueden incluir:

- **Suspensión de las actividades:** En caso de peligro grave e inminente para la seguridad de los trabajadores, la Inspección de Trabajo tiene el poder de suspender temporalmente las actividades en el lugar de trabajo hasta que se implementen las medidas correctivas necesarias.
- **Multas administrativas:** Las autoridades pueden imponer multas por cada infracción detectada, particularmente si el empresario principal no ha designado un **coordinador de seguridad** en obras de construcción u otros proyectos de alto riesgo.
- **Inhabilitación para contratos del sector público:** en casos graves o reiterados, el empresario puede ser **inhabilitado** para contratar con el sector público o para recibir ayudas públicas, en aplicación del **artículo L.8222-6 del Code du Travail**.

5.5.5.2. Responsabilidad civil

El incumplimiento de las obligaciones de coordinación puede derivar en una **responsabilidad civil** para el empresario principal y los subcontratistas. Esto implica la posibilidad de que se le exija el pago de indemnizaciones por los daños sufridos por los trabajadores o terceros. La indemnización de accidentes laborales podría incluir compensación por daños físicos, pérdida de capacidad laboral y gastos médicos, y se puede ampliar en caso de falta inexcusable del empresario (culpa inexcusable).



Si el empresario principal no cumple con su deber de coordinar adecuadamente las medidas de seguridad y prevención, puede ser considerado **responsable solidario** por cualquier accidente que ocurra en el centro de trabajo, incluso si es causado por la actuación negligente de un subcontratista.

El empresario principal no puede ser condenado en un proceso civil directamente por culpa inexcusable en caso de accidente que involucre a un empleado de un subcontratista. Sin embargo, si el principal es considerado responsable del accidente, el subcontratista puede repetir contra él y pedirle que le reembolse el importe al que ha sido condenado en sentencia. Se permite incluir una cláusula en el contrato de subcontratación que exonere al contratista de responsabilidad civil en caso de accidente.

5.5.5.3. Responsabilidad penal

El empresario puede llegar a ser condenado a multas e incluso penas de prisión si el incumplimiento en materia de prevención, incluyendo los deberes de cooperación, ha dado lugar a un accidente grave o ha puesto en peligro la salud o la vida de los trabajadores.

Este es el caso si el empresario titular o principal no ha definido ninguna medida específica para la organización de la concurrencia de los trabajadores de otras empresas que trabajan en sus instalaciones frente un riesgo que se haya identificado y el Código del Trabajo establece la obligación de establecer medidas preventivas frente a este riesgo. La pena puede llegar hasta los 5 años de prisión y una multa de 75.000 euros en caso de accidente mortal.

La normativa que regula esta materia es la siguiente:

- **Artículo L.4741-1 del Code du Travail:** Establece sanciones penales por incumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, lo que incluye el deber de coordinación en caso de múltiples empresas desarrollando su actividad en un mismo establecimiento o lugar de trabajo.
- **El artículo L8281-1 del Code du Travail** establece una sanción penal en caso de que el contratista principal incumpla los deberes de vigilancia de cumplimiento normativo sobre los subcontratistas respecto de la legislación social (entre los que incluye la de seguridad y salud).
- **Multas:** Pueden imponerse multas de hasta **10.000 euros por trabajador afectado** en caso de incumplimientos graves.
- **Pena de prisión:** En situaciones de **negligencia grave** que provoquen un accidente grave o la muerte de un trabajador, el empresario principal podría enfrentarse a penas de hasta **un año de prisión**.



Además, el artículo **L.121-3 del Código Penal** establece que las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, si se deriva de un **acto de imprudencia o negligencia manifiesta**.

5.5.5.4. Falta inexcusable

Si el accidente o el daño es consecuencia de una falta grave en las obligaciones de coordinación de actividades empresariales, se puede invocar la falta inexcusable del empresario. La **falta inexcusable** agrava las responsabilidades del empresario, ya que implica que este tenía conocimiento de un riesgo grave y no adoptó las medidas preventivas necesarias. El empresario responsable de una falta inexcusable tendrá que asumir el coste total de la indemnización por daños y perjuicios, además de los costes de las prestaciones sociales del trabajador afectado, lo que puede suponer un aumento considerable en el importe de las indemnizaciones a satisfacer.

5.6. Portugal

5.6.1. Normativa - marco legal

1. Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

El **Código del Trabajo** de Portugal establece las bases generales en cuanto a las obligaciones de los empresarios en relación con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la coordinación entre varias empresas. El **artículo 281.3** establece la obligación del empresario de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, y este deber se extiende a los trabajadores de empresas externas que realizan actividades en sus instalaciones. El **artículo 281.4** establece que los empleadores que actúen simultáneamente en el mismo lugar de trabajo deberán cooperar en la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de sus actividades.

2. Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)

La **Ley n.º 102/2009** es el principal marco legal para la seguridad y salud laboral en Portugal. En ella se desarrollan las medidas que deben ser adoptadas por los empresarios para prevenir riesgos laborales, y establece claramente las responsabilidades en la coordinación de actividades entre varias empresas.

- Artículo 15º: Obliga al empresario a adoptar medidas de prevención para proteger a sus trabajadores y a aquellos que trabajen en sus instalaciones, incluidos los empleados de subcontratistas o empresas externas.



- Artículo 16º Actividades simultáneas o sucesivas en un mismo lugar de trabajo: Establece que cuando varias empresas o empresarios estén trabajando en el mismo lugar, deben cooperar entre sí y con el empresario titular del centro de trabajo en la implementación de medidas de seguridad y en la coordinación de actividades preventivas.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador, las siguientes entidades deben velar por la seguridad y la salud:

- La empresa usuaria, en el caso de trabajadores temporales;
- La empresa cesionaria, cuando se trate de trabajadores en régimen de cesión ocasional;
- La empresa propietaria de las instalaciones donde los trabajadores prestan servicios bajo contratos de prestación de servicios (outsourcing);
- En otros casos (empresas de seguridad privada, obras de construcción, etc.), la empresa adjudicataria de la obra o servicio deberá garantizar la coordinación con otros empresarios mediante la organización de actividades de seguridad y salud en el trabajo.

3. Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis. Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro

Este Decreto-Ley regula específicamente la coordinación de seguridad en el sector de la **construcción**, que es uno de los sectores donde la coordinación de actividades empresariales es más crítica debido a la presencia simultánea de varias empresas en una obra.

Artículo 7º: Obliga a la empresa principal o contratista general a garantizar la coordinación de seguridad entre todas las empresas subcontratadas. También establece la figura del **coordinador de seguridad** en fase de proyecto y en fase de obra, quien tiene la responsabilidad de garantizar que el plan de seguridad elaborado por el contratista contiene el programa para la implementación de las medidas de prevención en la obra y la coordinación entre todas las empresas implicadas.



5.6.2. Definiciones

5.6.2.1. Centro de trabajo

El **centro de trabajo** se refiere generalmente, tanto en la normativa como en la jurisprudencia portuguesa al lugar donde los trabajadores realizan sus funciones bajo la supervisión de un empresario. Puede tratarse de una instalación fija (como oficinas, fábricas, tiendas) o de una ubicación temporal (como obras de construcción, campos de trabajo o proyectos temporales).

La Ley n.º 102/2009 Artículo 3º, inciso e): indica que el centro de trabajo puede definirse como cualquier lugar, espacio o instalación en el que se desarrollen actividades laborales, y donde el empresario debe garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Aplicación en diferentes sectores:

- En la construcción, el centro de trabajo puede referirse a un lugar de trabajo temporal (una obra), donde el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad de todos los trabajadores presentes, incluso aquellos de empresas subcontratadas.
- En el sector industrial, el centro de trabajo incluye las instalaciones y equipos donde se desarrollan las actividades productivas.

5.5.5.2. Empresario titular

El **empresario titular** se refiere al **propietario o al gestor del centro de trabajo** donde varias empresas desarrollan actividades laborales de forma simultánea o sucesiva, y se le atribuye la responsabilidad de garantizar la correcta **coordinación de las actividades** en materia de seguridad y salud entre las empresas concurrentes en dicho lugar. También deberá informar o comunicar que los equipos utilizados no suponen un riesgo para la seguridad y salud de sus trabajadores o trabajadores temporales o empresas prestadoras de servicios.

El **Decreto-Lei n.º 273/2003**, que regula la seguridad y salud en obras de construcción y en situaciones de subcontratación, describe las responsabilidades del “dono da obra”.

Obligaciones del empresario titular:

- **Coordinar las actividades preventivas** entre las diferentes empresas presentes en el centro de trabajo, para evitar riesgos derivados de la interacción entre los trabajadores de distintas empresas.



- **Garantizar la seguridad de los trabajadores** de las empresas subcontratadas o externas que operan en su centro de trabajo, asegurándose de que cumplan con las medidas preventivas necesarias.
- **En las obras de construcción, elaborar o hacer que se elabore un Plan de Seguridad y Salud (PSS)** cuando sea aplicable, y asegurarse de que las medidas preventivas descritas en dicho plan se implementen correctamente.

El Decreto-Lei n.º 102/2009) establece que el empresario titular del centro de trabajo debe:

- **Coordinar** la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales.
- **Facilitar información relevante** sobre los riesgos presentes en el lugar de trabajo a todas las empresas que intervienen en dicho lugar.

5.6.2.3. Propia actividad

La legislación portuguesa no recoge ninguna referencia específica a la consideración del empresario en relación con la tipología de las actividades del empresario principal, pero sí establece un régimen de responsabilidad solidaria para esta figura respecto de las empresas subcontratistas.

5.6.2.4. Empresario principal

El **empresario principal** es la empresa o entidad que **contrata a otras empresas** para llevar a cabo trabajos o prestar servicios bajo su dirección. Su papel implica **coordinación y supervisión** de la seguridad y salud en el trabajo, y la normativa portuguesa establece claramente las obligaciones del empresario principal en cuanto a la **prevención de riesgos laborales**.

De acuerdo con la Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo):

- El empresario principal debe garantizar que las empresas subcontratadas reciban **información adecuada** sobre los riesgos existentes en el lugar de trabajo y sobre las medidas preventivas adoptadas.
- Tiene la **responsabilidad de coordinar las actividades preventivas** entre todas las empresas presentes en el centro de trabajo, garantizando la cooperación efectiva entre ellas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.



- En caso de incumplimiento de las normas de seguridad y salud por parte de las empresas subcontratadas, el empresario principal puede ser considerado **responsable solidario** de cualquier accidente o daño que sufra un trabajador subcontratado.

En el contexto de obras de construcción, reguladas por **Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro** (regulación de la subcontratación en el sector de la construcción), el **empresario principal** es responsable de garantizar que todas las empresas subcontratadas cumplan con las medidas de seguridad exigidas por la ley. Debe asegurarse de que se implementen y coordinen adecuadamente las medidas preventivas establecidas en el **Plan de Seguridad y Salud** específico para minimizar los riesgos laborales.

5.6.3. Medios de coordinación. obligaciones documentales

En la **Ley n.º 102/2009** sobre seguridad y salud en el trabajo, se establecen varios medios de coordinación de actividades empresariales, que son equivalentes a los que se encuentran en el contexto de la coordinación de actividades en el mismo lugar de trabajo, aunque sin una regulación tan exhaustiva como en España bajo el RDCAE. Los medios de coordinación más usuales son los siguientes:

1. **Intercambio de información** por escrito.
2. **Reuniones de Coordinación.**
3. **Sistemas de Permisos de Trabajo:** En situaciones donde existan actividades especialmente peligrosas, como trabajos en altura, en espacios confinados o con sustancias peligrosas.
4. **Designación de un Coordinador de Seguridad:** En las obras de construcción o en situaciones en las que exista una concurrencia significativa de actividades, debe nombrarse un coordinador de seguridad para supervisar el cumplimiento de las normas y medidas preventivas. Este coordinador puede ser designado por el empresario principal o, en caso de obras, por el promotor.

Registros a mantener

En cuanto a los registros, la normativa portuguesa exige que las empresas conserven documentación específica relacionada con la prevención de riesgos laborales. Estos registros deben estar disponibles para su consulta por parte de la autoridad laboral (Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT) en caso de inspección. Los principales registros relacionados con la coordinación de actividades son:

- **Evaluación de riesgos:** Cada empresa está obligada a realizar una evaluación de los riesgos laborales relacionados con sus actividades. Esta evaluación debe actualizarse periódicamente y cada vez que cambien las condiciones de trabajo o se introduzcan nuevas actividades o procesos.



- **Registros de formación:** Las empresas deben conservar registros de la formación proporcionada a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Esta formación debe estar documentada e incluir información sobre los contenidos formativos, fechas y destinatarios.
- Registros de accidentes e incidentes.
- **Actas de reuniones de coordinación:** En caso de que se realicen reuniones de coordinación entre las empresas que operan en el mismo lugar.
- **Plan de Seguridad y Salud:** En obras de construcción, se debe elaborar y actualizar un Plan de Seguridad y Salud (Plano de Segurança e Saúde - PSS).

5.6.4. Jurisprudencia

En Portugal, la jurisprudencia en materia de coordinación de actividades empresariales ha destacado la responsabilidad del empresario principal en la prevención de riesgos laborales y la necesidad de garantizar la seguridad de los trabajadores, tanto de sus propios empleados como de los empleados de empresas subcontratadas.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça nº 6/2013 de 05-03-2013

Establece que «el deber de coordinación recae en el titular del lugar de trabajo, es decir, la persona que, a cualquier título, tiene el control, dirección o dirección de la actividad en el lugar de trabajo y que, en esta circunstancia, tiene un conocimiento más directo y más global de los riesgos que representa».

Por lo tanto, el nº 4 del artículo 273 del Código del Trabajo de 2003, al igual que el artículo 16 de la Ley nº 102/2009, no transfiere la responsabilidad del empleador de trabajadores temporales a las entidades que, en particular, son responsables de coordinar su aplicación.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 18/04/2012

El contratista de la obra había desarrollado sus acciones de coordinación mediante la mera elaboración de procedimientos de seguridad y planes de vigilancia y prevención.

El tribunal entiende que el cumplimiento solo puede hacerse efectivo a través de un seguimiento y verificación permanentes, por ser la única manera de garantizar “la coordinación de otros empresarios a través de la organización de actividades de seguridad y salud en el trabajo” (conforme al apartado c) del número 2 del artículo 16 de la Ley nº 102/2009, de 10/09 y el número 4 del artículo 551 del CT de 2009).



El tribunal confirma que el principal comete una infracción administrativa con su conducta negligente, por no garantizar la seguridad y salud de los dos trabajadores del subcontratista en lo referente a las condiciones mínimas de lugares de trabajo en relación a higiene y bienestar, así como en la falta de dotación de dispositivos auditivos para protegerlos de las agresiones derivadas del ruido de los martillos neumáticos.

5.6.5. Responsabilidades legales

Pueden ser de carácter **administrativo, civil e incluso penal**, dependiendo de la gravedad del incumplimiento y de las consecuencias derivadas de dicho incumplimiento.

5.6.5.1. Responsabilidad administrativa

El incumplimiento de las normas de coordinación en actividades empresariales, en tanto norma de prevención, está tipificado como una infracción administrativa en la **Ley n.º 102/2009** sobre seguridad y salud en el trabajo. La autoridad laboral competente en Portugal, la **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)**, es la encargada de supervisar y sancionar estos incumplimientos. Las responsabilidades administrativas pueden incluir:

- **Multas:** las empresas pueden ser sancionadas con multas por no cumplir con sus obligaciones de coordinación. Las multas varían en función de la gravedad de la infracción y del número de trabajadores afectados. Las infracciones pueden clasificarse como **leves, graves o muy graves**, con sanciones más elevadas para las faltas que impliquen riesgos serios para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- **Suspensión de actividades:** en casos donde se detecten riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores, la ACT puede ordenar la **paralización inmediata** de las actividades hasta que se corrijan las deficiencias.
- **Responsabilidad solidaria:** las responsabilidades administrativas no solo recaen sobre la empresa contratista o subcontratista, sino también sobre la empresa titular o principal que no haya implementado una correcta coordinación de actividades empresariales. Así puede ser considerado responsable solidario de los accidentes o infracciones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, incluso si estos pertenecen a empresas subcontratadas.



5.6.5.2. Responsabilidad civil

El incumplimiento de las obligaciones de coordinación puede derivar en **responsabilidad civil** si de dicho incumplimiento resulta un daño a los trabajadores o a terceros. Las empresas implicadas en la coordinación de actividades pueden ser responsables de los daños sufridos por los trabajadores, ya sea en forma de **indemnización por accidente de trabajo** o por otros daños derivados de la falta de medidas preventivas adecuadas. Algunos aspectos clave de la responsabilidad civil son:

- **Indemnización por daños y perjuicios:** si un trabajador sufre un accidente debido a la falta de coordinación entre las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, las empresas involucradas pueden ser condenadas a indemnizar por los **daños materiales y morales**.
- **Responsabilidad solidaria:** en Portugal, las empresas que comparten un lugar de trabajo tienen una responsabilidad compartida. Esto significa que, en caso de accidente o daño, la empresa principal y las subcontratistas pueden ser declaradas **solidariamente responsables** por los tribunales, lo que obliga a ambas partes a asumir las indemnizaciones correspondientes.

5.6.5.3. Responsabilidad penal

La normativa portuguesa también prevé responsabilidades penales en caso de que el incumplimiento de las obligaciones de coordinación conlleve consecuencias graves, especialmente cuando estas resultan en **accidentes mortales** o **lesiones graves** a los trabajadores. En estos casos, tanto los empresarios como los responsables de la seguridad y salud en el trabajo pueden enfrentarse a **sanciones penales**. Entre los delitos más graves están:

- **Homicidio por negligencia:** si un trabajador fallece como resultado de un accidente laboral debido a la falta de coordinación entre empresas, los responsables pueden ser acusados de homicidio por negligencia. Las penas por este delito incluyen **penas de prisión**, que varían en función de la gravedad de la negligencia.
- **Lesiones graves por negligencia:** si el accidente laboral provoca lesiones graves a un trabajador, los responsables pueden ser imputados por este delito, con penas que incluyen **prisión o multas**.
- **Infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo:** el incumplimiento reiterado o intencional de las normas de seguridad y salud en el trabajo, especialmente cuando se demuestra **un desprecio temerario por la vida o la integridad física de los trabajadores**, también puede acarrear sanciones penales para los responsables.



5.7. Comparación de requisitos de coordinación de actividades empresariales en europa

REQUISITO	ESPAÑA	ALEMANIA	ITALIA	REINO UNIDO	FRANCIA	PORTUGAL
NORMATIVA PRINCIPAL	LPRL RDCAE	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)	Decreto Legislativo n. 81/2008	Health and Safety at Work etc. Act 1974 (HSWA) Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 (MHSWR)	Código del Trabajo (Code du travail)	Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009) Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009)
DEFINICIÓN DE “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.	No hay una definición específica. El término equivalente es “instalación”, que es una unidad organizativa con apariencia de permanencia y con propósitos técnicos y de trabajo.	Cualquier lugar, sea permanente o temporal, donde los trabajadores desempeñan actividades laborales bajo el control directo o indirecto de un empresario.	Cualquier local o lugar donde un empleado o una persona que trabaja por cuenta propia realiza un trabajo.	No hay una definición específica, pero se entiende como cualquier establecimiento o lugar donde los empleados desempeñen su actividad, independientemente de que sea un lugar fijo o móvil.	Cualquier lugar, espacio o instalación en el que se desarrollen actividades laborales.
DEFINICIÓN DE “EMPRESARIO TITULAR”	Persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.	No se usa el término explícito “empresario titular”, pero el “Auftraggeber” (cliente) tiene responsabilidades similares en materia de seguridad y salud.	Se podría asimilar a la figura de “Datore di Lavoro Titolare”, responsable de la seguridad dentro de su propia empresa, organización o instalación.	No hay una definición específica. El término “Controller of Premises” tiene obligaciones similares.	El empresario que gestiona el establecimiento o lugar donde los empleados desempeñen su actividad.	Propietario o gestor del centro de trabajo donde varias empresas desarrollan actividades laborales.
DEFINICIÓN DE “PROPIA ACTIVIDAD”	El empresario principal es responsable de la seguridad y salud en trabajos subcontratados que forman parte de su propia actividad. Hay dos interpretaciones: Teoría de la indispensabilidad: incluye actividades complementarias. Teoría de la inherencia: solo la actividad nuclear.	No existe un concepto equivalente a “propia actividad”. Las obligaciones en la normativa alemana de los empresarios se relacionan más con el control sobre el lugar de trabajo y los recursos o equipos compartidos, en lugar de la distinción entre actividades propias y diferentes.	No existe un concepto exactamente equivalente a “propia actividad”, pero el contratista principal tiene obligaciones específicas.	No existe un concepto equivalente a “propia actividad”. pero sí se maneja un concepto equivalente en el rol de “principal contractor” (contratista principal), en el contexto de proyectos de construcción.	No hay una regulación equivalente a la española, pero se establece un régimen de obligaciones específico para el contratista principal.	No hay referencia específica a la tipología de las actividades del empresario principal.

REQUISITO	ESPAÑA	ALEMANIA	ITALIA	REINO UNIDO	FRANCIA	PORTUGAL
DEFINICIÓN DE “EMPRESARIO PRINCIPAL”	Empresa que contrata o subcontrata a otras para realizar un trabajo o servicio en su centro de trabajo que sea de su propia actividad.	“Hauptauftragnehmer” o “Generalunternehmer”, la empresa que se compromete a realizar una obra. No se proporciona una definición específica en las fuentes.	Persona física o jurídica que encarga una obra o servicio y asume la responsabilidad de su ejecución, garantizando la seguridad y salud de todos los trabajadores. No se proporciona una definición específica en las fuentes.	No hay una definición específica en la normativa general. En la construcción, el “principal contractor” tiene responsabilidades similares.	“Donneur d’ordre”, “entrepreneur principal” o contratista principal, la empresa que acuerda con un cliente la prestación de servicios.	Empresa o entidad que contrata a otras empresas para llevar a cabo trabajos o prestar servicios bajo su dirección.
OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO TITULAR	Informar a las empresas concurrentes de los riesgos del centro de trabajo.	Asegurarse de que los trabajadores de los contratistas hayan recibido instrucciones de seguridad adecuadas. Contratar solo a contratistas con los conocimientos especializados necesarios. Nombrar un coordinador en casos de alto riesgo.	Verificar la cualificación de las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos. Informar sobre los riesgos específicos del lugar de trabajo. Promover la cooperación.	Garantizar que las instalaciones, las rutas de acceso y cualquier máquina, equipo o sustancia sean seguras.	Coordinar las medidas de seguridad y salud. Evaluar los riesgos compartidos con las empresas externas. Establecer un plan de prevención.	Coordinar las actividades preventivas. Garantizar la seguridad de los trabajadores de empresas subcontratadas.
OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO PRINCIPAL	Deber de cooperación como otro concurrente más. Información e instrucciones a las empresas concurrentes. Deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de PRL por parte de las empresas contratistas y subcontratistas. Solicitar acreditación por escrito de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Comprobación de los medios de coordinación entre empresas.	Deber de cooperación general. Asegurar la formación adecuada de trabajadores de otras empresas.	Informar a las empresas contratistas y subcontratistas sobre los riesgos existentes en el lugar de trabajo. Promover la cooperación.	Planificar, gestionar, supervisar y coordinar el trabajo de todos los contratistas para garantizar la salud y la seguridad.	Coordinar las medidas de seguridad y salud. Elaborar un plan de prevención.	Garantizar que las empresas subcontratadas reciban información sobre los riesgos. Coordinar las actividades preventivas entre todas las empresas.

REQUISITO	ESPAÑA	ALEMANIA	ITALIA	REINO UNIDO	FRANCIA	PORTUGAL
MEDIOS DE COORDINACIÓN	Coordinador de Actividades Preventivas. Recurso Preventivo.	Designación de un Coordinador de Seguridad. Reuniones de Coordinación y Evaluación de Riesgos Conjunta. Coordinación del Uso de Equipos de Trabajo.	Elaboración del Documento Único de Evaluación de Riesgos de Interferencia (DUVRI). Nombramiento de un empleado para supervisar la cooperación y coordinación. Reuniones de Coordinación.	Queda a criterio del empresario, salvo en la construcción (CDM 2015), donde se designa un Coordinador de Seguridad y Salud.	Plan de Prevención ("Plan de prévention").	Intercambio de información por escrito. Reuniones de Coordinación. Sistemas de Permisos de Trabajo. Designación de un Coordinador de Seguridad.
OBLIGACIONES DOCUMENTALES	Registros de coordinación (actas de reuniones, nombramientos, inspecciones, etc.). Información sobre riesgos graves o muy graves por escrito. Acreditación al principal por escrito de la evaluación de riesgos y planificación preventiva por parte de empresas contratistas y subcontratistas. Acreditación del cumplimiento del deber de vigilancia de la normativa de PRL por el principal.	Documentación de Evaluaciones de Riesgos (Gefährdungsbeurteilung) Registros de las Reuniones de Coordinación. Planes de Seguridad y Coordinación (Sicherheitsund Gesundheitsschutzplan. Registros de la formación e información en Seguridad Laboral. Registros de Accidentes y Casi-Accidentes.	Documento Único de Evaluación de Riesgos de Interferencia (DUVRI).	Evaluaciones de Riesgos. Acreditación de la formación e información sobre los riesgos de la concurrencia. Acuerdos de coordinación y cooperación. Acciones de Coordinación y Comunicación. Permisos de trabajo para actividades de riesgo.	Plan de Prevención ("Plan de prévention"). > Documento Único de Evaluación de Riesgos Profesionales (DUERP). Plan General de Coordinación de Seguridad y Salud (PGCSS). Libro de Subcontratación ("Registre des sous-traitants").	Evaluación de riesgos. Registros de formación. Registros de accidentes e incidentes. Actas de reuniones de coordinación. Plan de Seguridad y Salud (PSS).
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES	Sanciones administrativas. Responsabilidad civil. Responsabilidad penal para administradores y encargados del servicio de acuerdo con lo establecido en el Art. 316 y siguientes CP.	Responsabilidad civil por negligencia (Sección 823 BGB). Sanciones administrativas (ArbSchG y BetrSichV). Responsabilidad penal en casos graves (StGB).	Responsabilidad penal (Decreto Legislativo n. 81/2008). Responsabilidad civil (Código Civil italiano). Sanciones administrativas.	Responsabilidad administrativa civil y penal.	Responsabilidad civil y penal. Sanciones administrativas. Falta inexcusable del empresario.	Responsabilidad civil y penal para empresarios que incumplan las obligaciones de coordinación. Sanciones administrativas.

5.8. Análisis comparativo

- La normativa establecida en los países de nuestro entorno analizados contempla en todos los casos, como no puede ser de otra forma al ser todas trasposición de la Directiva Europea 89/654/CEE, el deber de cooperación y coordinación en caso de concurrencia de empresas.
- Las diferencias aparecen en los medios para la consecución de esta efectiva coordinación que asegure la seguridad y salud de los trabajadores:
 - En primer lugar, se observan diferencias en la rigidez de los medios iniciales, documentación a intercambiarse y justificación de cumplimiento de determinados requisitos como puede ser la formación de los trabajadores, así como en las actividades y medios que deben ponerse para evitar, prevenir y/o controlar los riesgos. En el caso de Reino Unido, se encuentra una mayor libertad de las empresas para decidir qué medios, documentales u otros, deben emplearse y se centra en el cumplimiento de objetivo último y no en los medios para su consecución y posible justificación documental.
 - En segundo, los documentos conjuntos que deben elaborarse, siendo en el caso de Francia e Italia donde se establece la obligación, en determinados casos, de realizar un Plan de Seguridad conjunto.
 - En tercer lugar, se observan diferencias en la obligación de vigilancia del cumplimiento por parte de las empresas que contratan o tienen la capacidad de gestionar los lugares de trabajo. En general, se centra más en la consecución de una vigilancia real que en una teórica basada en justificación documental.
 - Por último, cabe destacar la mayor libertad en la posibilidad de depositar las funciones de coordinación, al no establecer requisitos de capacitación preventiva tan estrictos, en los mandos que dirigen los trabajos. En este caso se promueve indirectamente la integración de la prevención en las empresas.
- Si bien la normativa de otros países de nuestro entorno no contempla la definición de algunas figuras como empresario titular ni otros aspectos que determinan las obligaciones de los diferentes actores, tales como definición de propia actividad, se identifica claramente la carga de la obligación de control de los riesgos sobre la empresa que tiene la capacidad de gestionar la actividad.
- Respecto a la jurisprudencia analizada, en lo relativo a los fundamentos de las sentencias, se identifica una línea paralela a la analizada en la jurisprudencia española.
- Las posibles consecuencias derivadas de los incumplimientos, si bien suelen ser comunes – administrativas, civiles, penales – mantienen diferencias en la graduación en función de parámetros como puede ser el beneficio empresa (Reino Unido), la determinación de tipos agravados, o la posibilidad de repercutir los gastos ocasionados por parte de la Mutua aseguradora a la empresa en caso de falta de medidas de seguridad.



Por último, reseñar que los organismos encargados de la vigilancia y control por parte de las diferentes empresas concurrentes de sus obligaciones difieren de unos a otros países, así como las atribuciones de estos organismos. Quizás sea Alemania la que establece mayor número de organismos de control al poder ser realizada igualmente por las asociaciones profesionales de seguros de accidentes laborales.



CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

A lo largo del presente estudio jurídico se ha analizado tanto la regulación normativa de la CAE como la interpretación que la jurisprudencia ha aportado sobre los diferentes conceptos jurídicos y deberes y obligaciones de los agentes participantes.

Así mismo, se han tratado de identificar las barreras que, en el ámbito jurídico, se detectan frecuentemente por parte de los técnicos y empresas procurando aportar vías de mejora para lograr una mejor y más eficiente gestión de la CAE.

Por último, se ha incluido un análisis comparativo con varios países de nuestro entorno europeo relativo a la regulación de las actuaciones preventivas a poner en práctica en entornos de concurrencia.

Con carácter general, las principales conclusiones del estudio son las siguientes:

- En primer lugar, se debe constatar que la **realización de una CAE eminentemente formal o documental** no obedece a los principios rectores del propio RDCAE que, ya desde su propio preámbulo, aboga por evitar un **“cumplimiento meramente formal”** de las obligaciones vigentes en esta materia.
- En segundo lugar, y de acuerdo con la jurisprudencia analizada, se debe constatar que **concentrar la gestión de la CAE en sistemas de control documental no resulta suficiente** para considerar como adecuado el cumplimiento de la normativa por parte de los sujetos obligados, en escenarios de accidentes o infracciones que incluyan deficiencias prácticas en las condiciones de trabajo existentes. De hecho, el mero cumplimiento documental pasa a un segundo plano cuando no se ha efectuado una coordinación efectiva (evitando la concurrencia mediante una correcta planificación de trabajos, disponiendo medidas físicas de control de riesgos derivados de la concurrencia, definiendo los controles a efectuar por cada agente...).
- En la misma línea, se debe constatar cómo la jurisprudencia analizada antepone la efectiva gestión de los riesgos existentes y generados en los lugares de trabajo como consecuencia de la citada concurrencia frente al mero control documental de requisitos legales. Es decir, las empresas concurrentes deben focalizar sus actuaciones en una gestión del proceso de CAE enfocada a los riesgos existentes, generados o agravados como consecuencia de la concurrencia. Este enfoque se sobrepone a la focalización del cumplimiento, más o menos formal, de una serie de obligaciones o requisitos establecidos normativamente y se centra en el objetivo final de consecución de la gestión del proceso con base en los riesgos.
- Así mismo, es importante tener en cuenta que el análisis concreto que se realiza en buena parte de las sentencias analizadas trasciende conceptos formales (como el del vínculo de “propia actividad” entre contratistas),



para centrarse en valorar la gestión que cada entidad debe realizar de los procesos y riesgos que están dentro de su ámbito real y práctico de organización, diseño o planificación.

- Desde este punto de vista, y para lograr una CAE eficaz, es evidente que es preciso no sólo analizar previamente las condiciones reales de concurrencia sino ajustar, en la práctica, las actuaciones a realizar a la realidad organizativa y de gestión de los equipos y personal participante. Para ello, se recomienda enfocar la CAE como un conjunto de procesos de gestión (planificación, información, coordinación, control de condiciones de trabajo...) que logren concretar, a partir de la realidad productiva de cada escenario de concurrencia, las actuaciones a efectuar para cada agente de manera proporcional a los riesgos y entidad de las actividades ejecutadas.
- Por último, y volviendo a los principios normativos generales, se entiende que únicamente se podrá lograr una CAE efectiva si dichos procesos están integrados en el personal y mandos que organizan, planifican y gestionan los respectivos contratos concurrentes.

Adicionalmente, y con base tanto en la jurisprudencia analizada como en el análisis comparativo realizado con países de nuestro entorno, se identifican las siguientes propuestas de mejora de la normativa reguladora de la CAE:

- En primer lugar, se entiende que una vía clara de mejorar la aplicación de la normativa en esta materia pasa **por concretar en su articulado actuaciones específicas de carácter práctico a efectuar por los agentes intervinientes considerando los principios inspiradores de dicha normativa** (integración de la prevención en la gestión de la empresa, cumplimiento práctico y no meramente formal, proporcionalidad a los riesgos y actividades a gestionar, flexibilidad de la adopción de soluciones y actuaciones...).
- En esta línea, y analizando la realidad de la CAE más de veinte años después de la entrada en vigor del RDCAE, se entiende necesario reforzar la idea central de que la **CAE debe estar integrada en los procesos de gestión de los contratos que generan la citada concurrencia**.

Así, difícilmente se logrará una CAE eficaz **si los mandos que planifican y gestionan los contratos que dan lugar a la concurrencia no participan activamente de los procesos** necesarios para que se prevengan y controlen los riesgos derivados de su ejecución.

Adicionalmente, se recomienda priorizar que las actuaciones de coordinación preventiva (por ejemplo, medios de coordinación) recaigan sobre el personal que organiza y gestiona las actividades y contratos evitando que la propia normativa (Art. 14 RDCAE¹³) introduzca barreras formales a tal integración (así, por ejemplo, exigiendo una formación mínima de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales para ejercer las funciones de

13 A este respecto, tampoco parece lo más útil fijar criterios de manera inespecífica como puede ser el medio de coordinación "preferente" en determinados supuestos de concurrencia.

coordinación que, actualmente, limitaría la posibilidad de ejercer tales funciones a personal operativo sin formación universitaria).

- Igualmente, **se entiende que basar la delimitación de la condición jurídica de los agentes** (por ejemplo, empresario titular y empresario principal) **en conceptos jurídicos indeterminados** (el que “gestiona” o el que contrata con vínculo de “propia actividad”) no es lo más útil en términos de la deseada taxatividad y aplicación práctica de las normas por los legalmente obligados.

En esta línea, se entiende que la vía abierta por la jurisprudencia dictada por el Tribunal Supremo¹⁴, principalmente en casos de recargo de prestaciones, **en la que dichas condiciones se interpretan de acuerdo con quién organiza, planifica o gestiona los riesgos que se han materializado o gestionado de manera inadecuada, resulta más lógica, aplicable y orientada al fin último de la norma** (mejorar la protección de los trabajadores afectados por la concurrencia).

- Se entiende oportuno **aportar herramientas concretas** (por ejemplo, planes de coordinación empresarial, concreción de actuaciones de los mandos que organizan los trabajos en determinados supuestos...) que permitan un cumplimiento de las obligaciones flexible y proporcional a los riesgos a gestionar pues carece de sentido práctico que, aparentemente, muchas de las obligaciones a satisfacer no tengan en cuenta aspectos tales como el nivel de riesgo, el grado y permanencia de la concurrencia o la participación real de cada agente. Igualmente, no aporta una mejora práctica la ausencia de concreción en la periodicidad del cumplimiento de las obligaciones de carácter formal que podría ser concretado a los efectos de aportar una mayor seguridad jurídica a los agentes participantes.
- Por último, y en otro orden de cosas, en el ámbito coercitivo se identifica como vía **clara de mejora para alcanzar la finalidad de la exigencia de responsabilidades administrativas**- que no es otra que asegurar o mejorar el cumplimiento de las normas-, **adaptar las cuantías de las sanciones al nivel de ingresos de las empresas que cometan las eventuales infracciones en esta materia**¹⁵.

Como puede desprenderse de las anteriormente indicadas conclusiones, cabría proponer una modificación normativa centrada en tres aspectos fundamentales:

- Establecimiento, como obligación de los empresarios concurrentes, de la efectiva gestión de los riesgos existentes y generados en los lugares de trabajo como consecuencia de la citada concurrencia. En este sentido, se debe partir de la idea central de que la CAE debe estar integrada en los procesos de gestión de los contratos

¹⁴ Que extiende o limita la responsabilidad de las entidades contratantes no en función del tipo de contrata (actividad propia o impropia), sino en función de si las condiciones de trabajo y riesgos existentes están o no dentro de la “esfera” o ámbito concreto de organización o gestión de la entidad contratante

¹⁵ Se puede consultar, a estos efectos, Sentencing Guidelines for health and safety, corporate manslaughter and food safety and hygiene offences vigentes en UK (revisión, 2018) que definen las multas económicas no solo en función del grado de culpabilidad sino también en función del tamaño y del volumen de negocio de las empresas inculpidoras.

que generan la citada concurrencia, así como en el personal y mandos que organizan, planifican y gestionan los respectivos contratos concurrentes.

- Basar la delimitación de la condición jurídica de los agentes con relación a quién organiza, planifica o gestiona los riesgos que se han materializado o gestionado de manera inadecuada.
- Aportar herramientas que permitan un cumplimiento de las obligaciones flexible y proporcional a los riesgos a gestionar. En este sentido, las empresas deberán determinar los medios que les permitan cooperar y coordinarse en todas las fases de gestión del proceso, y será obligación de estas asegurar su efectividad, sin una limitación previa de los medios por parte del legislador. En último lugar se trata de dejar libertad empresarial sobre los medios para la gestión de los riesgos por parte de las empresas concurrentes y no limitando las diversas posibilidades a aquellas previamente establecidas normativamente.



ANEXOS

Listado de Sentencias
analizadas

Bibliografía
recomendada

7.1. Listado de sentencias analizadas

- Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de enero de 1995 (Ar.514)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1998 (Rcud. 1213/1998)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998 (Rcud. 517/1998)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2002 (rec. 2175/2001)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2011 (Rcud. 4197/2010)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2016 (rec. 2147/2014)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2018 (Rcud. 3535/2016)
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29/09/2021 RES:806/2021 REC:670/2021
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, 980/2022 de 11 nov. 2022, Rec. 526/2022
- Sentencia Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 26/05/2005 REC:3726/2004
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 16/07/2004 RES:873/2004 REC:530/2004
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29/09/2021 RES:806/2021
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 11/0/2024 REC: 530/2023
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30/06/2005 RES:844/2005 REC:1566/2005
- Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 27 de mayo de 2022, REC:3307/2020
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón, Social, 12/06/2020 N Rec 175/2020
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia País Vasco, Contencioso-Administrativo, de 5 de diciembre de 2008
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Social, 20/03/2015 NRec 171/2015
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia País Vasco, Social, 4/05/2010 NRec 352/2010



- Sentencia Tribunal Superior de Justicia País Vasco. Sala de lo Contencioso 18/05/2011, Rec 716/2008
- Sentencia N° RES:1152/2023 REC:478/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 15 de diciembre de 2023
- Sentencia N° RES:2063/2021 REC:1271/202 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Granada, de 18 de noviembre de 2011
- Sentencia N° RES 135/2014 rec. 77/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2014
- Sentencia N° 842/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
- Sentencia N° 1953/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía
- Sentencia N° REC:2291/2004 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 11 de mayo de 2005
- Sentencia N° RES:2011/2008 de la Sala Cuarta del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 22 de julio de 2008
- Sentencia N° 842/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
- Sentencia N° 3304/1992, de 18 de abril de 1992, del Tribunal Supremo
- Sentencia N° REC: 286/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, de 27 de mayo de 2016
- Sentencia n° RES:216/2019 REC:643/2018, de 12 de abril de 2019, del Juzgado de lo Social n° 3 de Oviedo
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 2018.
- Sentencia N° 7309/2010 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña
- Sentencia N° RES 603/2021 REC 377/2018, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 8 de junio de 2021.
- Sentencia N° 237/2020 Juzgado de 1ª Instancia n°72 de Madrid.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, 496/2016 de 3 de marzo.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón Secc. 1, Sentencia n° 288/2012 de 4 junio.



- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid Secc. 1, Sentencia nº 2533/2004 de 20 de enero. (p. 63)
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid Secc. 1, Sentencia nº 337/2006 de 3 de abril.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia Secc. 1, Sentencia nº 1761/2023 de 4 de abril.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid Secc. 1, Sentencia nº 1152/2023 de 15 de diciembre.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias Secc. 1, Oviedo, Sentencia nº 2157/2018 de 27 de septiembre.
- Sentencia Audiencia Provincial de Burgos. Secc. 1ª, Sentencia de 24 de abril de 2012.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Secc. 1, Sentencia nº 4209/2006 de 31 de mayo.

Alemania

- OLG Koblenz, sentencia de 13 de diciembre de 2018 - 1 U 296/18
- Tribunal Federal del Trabajo, sentencia del 12 de marzo de 2019 - 1 ABR 48/17
- Tribunal Laboral Regional de Hamm, sentencia de 16 de octubre de 2007 —: 19 Sa 1891/06

Italia

- Sentencia n. 46841/2023

Reino Unido

- R v Associated Octel Co Ltd [1996] 4 All ER 846
- R v HTM Ltd [2006] EWCA Crim 1156
- R v Tangerine Confectionery Ltd and Veolia ES (UK) Ltd [2011] EWCA Crim 2015
- R v Balfour Beatty Rail Infrastructure Services Ltd [2006] EWCA Crim 1583



Francia

- Cass. Soc. 28 de febrero de 2002, n° 99-18.252
- Cass. Soc. 25 de noviembre de 2010, n° 09-68.210
- Cass. Soc. 11 de enero de 2006, n° 04-47.897
- Cass. Crim. 17 de noviembre de 2015
- Cass. Crim. 21 de junio de 2011, n° 10-81.012
- Cass. Soc. 2 de octubre de 2013, n° 12-22.558

Portugal

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n° 6/2013 de 05-03-2013
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 18/04/2012



7.2. Bibliografía recomendada

- (1) Directrices para una eficaz coordinación de actividades empresariales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2024)
- (2) La Coordinación de Actividades Preventivas efectiva es posible Buenas prácticas y Estrategia de transformación (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidad de Madrid, 2022)
- (3) Supuesto práctico preventivo: La CAE efectiva es posible. Trabajos de logística y distribución en una planta industrial. (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidad de Madrid, 2024)
- (4) Supuesto práctico preventivo: La CAE efectiva es posible. Trabajos de mantenimiento en depósitos de almacenamiento. (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidad de Madrid, 2024)
- (5) Estudio técnico de jurisprudencia en materia de prevención de riesgos laborales (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidad de Madrid, 2022)
- (6) Procedimiento de actuación para trabajadores desplazados desde o hacia España, con especial referencia a la prevención de riesgos laborales. Gestión de la coordinación internacional de actividades empresariales. ORP journal | Vol.2 | CERpIE - Universitat Politècnica de Catalunya | Barcelona, Febrero 2015
- (7) European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Practical guide on posting, Publications Office, 2019
- (8) Guía de equivalencias PRL entre países: Foment del Treball Nacional, 2013
- (9) Estudio jurídico comparado de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, Foment del Treball Nacional, 2018





GESTIÓN

EJE GENERAL 3

**Promover la integración
de la prevención mediante
la mejora de la gestión
preventiva de las empresas**

Estudio técnico de jurisprudencia en materia de coordinación de actividades empresariales. Cuestiones controvertidas y criterios doctrinales.



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid

Tfno. 900 713 123

www.comunidad.madrid