

Coordinación empresarial: obligaciones preventivas y oportunidades para la acción sindical

VALERIA UBERTI-BONA

La concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo es una consecuencia de las prácticas de subcontratación y externalización de la actividad productiva que se han ido haciendo cada vez más extremas a medida que ha ido avanzando la globalización de la economía y el auge del pensamiento hegemónico neoliberal. Sin embargo, las obligaciones legales abren una posibilidad para la acción sindical coordinada con sujetos contractuales más débiles o donde los sindicatos están menos implantados.

Desde el punto de vista estricto de la prevención de riesgos laborales, concurrencia de empresas significa fragmentación de la capacidad de tomar las decisiones que determinan las condiciones de trabajo, así como dispersión de la información necesaria para organizar la actividad preventiva proporcionando el nivel de protección requerido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La infinita casuística de los modos de producción “flexibles” del siglo XXI, desde la empresa de servicios que se encarga de la limpieza de habitaciones de una cadena hotelera hasta la que se encarga de los trabajos de soldadura en la construcción de un buque, pone de manifiesto que la interdependencia de los procesos productivos se traduce en necesidad de coordinación de las empresas que intervienen en ellos, para que cada una de ellas pueda proporcionar un nivel de protección adecuado a sus plantillas.

En este sentido, el incremento de riesgo consecuencia de la concurrencia de empresas puede deberse tanto al conocimiento incompleto de las características estructurales del centro de trabajo en el que se desarrolla el trabajo como al desconocimiento de lo que están haciendo y de los riesgos que están generando otras empresas o a la interacción no controlada de diferentes actividades.

Frente a estos riesgos incrementados, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004 han establecido un sistema de coordinación obligatoria entre empresas, con diferentes niveles de intensidad, en un intento de acompasar la obligación de coordinación al nivel de interferencia en las actividades y a las posibilidades reales de control de los diferentes sujetos concurrentes.

El intercambio de información

La primera medida para asegurar la coordinación preventiva es el intercambio de información (por escrito en caso de riesgos graves o muy graves) entre las empresas concurrentes. Se diferencian cuatro supuestos distintos:

- a) La empresa titular del centro de trabajo debe proporcionar a las demás empresas información *“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 se deben aplicar”*.
- b) Cuando varias empresas concurren en un centro de trabajo

del que ninguna es titular, estas deberán *“informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades”*.

- c) Cuando la concurrencia sea entre varias empresas, una de las cuales es además titular del centro de trabajo, la titular, además de dar la información señalada en el punto a), recoge la información señalada en el punto b) y en función de ella elabora *“instrucciones”* dirigidas a todas las empresas concurrentes.
- d) Cuando hay una empresa titular que subcontrata en su centro de trabajo *“actividad propia”*, o sea lo que se denomina una empresa principal, esta, además de asumir las responsabilidades de intercambio de información y elaboración de instrucciones que hemos visto en el punto anterior, tiene una específica obligación de vigilancia y control de la actuación preventiva de sus contratistas y subcontratistas, y responde solidariamente con ellos del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Por ello, se le exige que recabe información escrita que acredite el cumplimiento de las obligaciones preventivas principales de sus contratistas. La empresa principal es responsable de la salud laboral de la plantilla de sus empresas contratistas y subcontratistas como si de la suya se tratara. La importante responsabilidad de la empresa principal se justifica, por un lado, por su pleno control del proceso productivo en su conjunto –pese a que parte de ese proceso no lo realice con medios propios– y, sobre todo, para evitar que a través de la subcontratación las empresas se desentiendan de los riesgos inherentes a las actividades que realiza.

Los medios de coordinación

El intercambio de información no es un fin, sino un medio. Una vez analizada la información que se han intercambiado, las empresas concurrentes deben establecer los *“medios de coordinación”* que la situación requiera para alcanzar la finalidad de la normativa, que no es otra que un adecuado control del incremento de los riesgos debidos a la concurrencia. El RD 171/2004 establece los siguientes medios de coordinación, sin perjuicio de los que se puedan establecer por negociación colectiva, normativa sectorial o por las propias empresas en situaciones concretas:



- a) El intercambio de información y de comunicaciones.
- b) La celebración de reuniones periódicas.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones (ya hemos visto que el uso de este medio de coordinación se requiere cuando la empresa concurrente es titular del centro de trabajo).
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Derechos de la representación de la plantilla

Con carácter general, la representación especializada en prevención de riesgos laborales (o en su defecto la unitaria) tiene el derecho, simétrico a las obligaciones empresariales, de conocer la información intercambiada y los medios de coordinación adoptados, en la medida en la que se reflejan en la actividad preventiva de la propia empresa.

Los casos más interesantes como vías de asistencia sindical externa a la actividad en prevención que desarrollan microempresas, autónomos y en general sujetos más débiles contractualmente, se producen cuando hay concurrencia de varias empresas en un centro de trabajo en el que desarrollan actividades personas de la plantilla de la titular. En esos casos,

la normativa prevé que los delegados de prevención de la titular tengan los siguientes derechos:

- Ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquel, *en la medida en la que repercute en la salud y seguridad de los trabajadores que representan.*
- Siempre *“que repercute en la salud y seguridad de los trabajadores que representan”*:
 - Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.
 - Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención o, en su defecto, a los trabajadores de las demás empresas concurrentes.
 - Realizar propuestas al empresario y al comité de salud y seguridad sobre las medidas para la coordinación.
 - Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

Los derechos y facultades específicos que el RD 171/2004 reconoce a los delegados de prevención de la empresa titular concurrente y de la principal se proyectan, pues, sobre la actividad de empresas que no son la suya y de trabajadores y trabajadoras que no son sus representados. Todo ello facilita que desde las empresas grandes se controlen las condiciones de trabajo de las empresas auxiliares y da mucho juego para una acción sindical responsable, de calidad y novedosa en los centros en los que se usa y abusa de la externalización de actividades. 