

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

CARLOS DOMÍNGUEZ PEREJÓN
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Sevilla

EXTRACTO

En el presente trabajo se aborda la problemática que plantea la prevención de los riesgos laborales de los escenarios o medios productivos compartidos, siendo objeto del mismo el análisis de la delimitación de los elementos constitutivos de las obligaciones preventivas que regula nuestra normativa sobre prevención de riesgos laborales, su alcance, la identificación de los sujetos obligados, problemas de técnica sancionadora como el mecanismo de imputación de responsabilidad administrativa a emplear (responsabilidad directa y/o solidaria) o la tipificación de las conductas, así como las consecuencias a efectos del recargo de prestaciones económicas derivadas.

* Este artículo, con alguna actualización, reproduce una ponencia presentada por el autor en el grupo de trabajo sobre prevención de riesgos laborales constituido en la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a final del año 2000.

ÍNDICE

1. Introducción

2. La coordinación de actividades en el artículo 24 de la LPRL

1. INTRODUCCIÓN

Una de las tres patas de la nueva prevención de riesgos laborales (junto con la planificación de la acción preventiva tras una previa evaluación de los riesgos de la actividad y la gestión integrada de la prevención) la constituye la coordinación de actividades preventivas.

Representa uno de los aspectos más complejos en materia preventiva, por la dificultad de coordinar la prevención de las diversas empresas que prestan sus servicios simultáneamente en un mismo centro o lugar de trabajo, esto es, suscita cómo evaluar y prever los riesgos adicionales derivados de la actividad simultánea de aquéllas, aspecto esencial que va a constituir la llave preventiva en los escenarios o medios productivos compartidos.

Como señala Jose M^a Goerlich Peset¹, la circunstancia de la prestación de servicios de trabajadores para otra (s) empresa (s), hace que las relaciones interempresariales, en principio extralaborales, pasen a tener trascendencia en el ordenamiento jurídico-laboral, lo cual, unido a concretos problemas de salud laboral que se dan en la concurrencia de actividades empresariales, ha provocado una cada día más creciente regulación en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Se trata de regular el conjunto de acciones interempresariales de información, de medidas de protección y de prevención, y de fiscalización frente a los riesgos laborales producidos en aquellos escenarios y medios compartidos.

El principio general de coordinación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales no ha sido contemplado en nuestro ordenamiento jurídico hasta la aparición de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE del día 10), de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), si bien ya se encontraba contemplado en normas internacionales como en el artículo 17 del Convenio n^o 155 de la OIT² y posteriormente, de modo específico, en el artículo 6 n^o 4 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio (Directiva Marco), así como en los artículos 10 n^o 2 y 12 n^o 2 de la misma.

En nuestro país, la regulación de los deberes de coordinación preventiva se encuentra en el artículo 24 de la LPRL, el cual representa la transposición a nuestro ordenamiento de los preceptos de la aludida Directiva Marco sobre

¹ José M^a Goerlich Peset : “Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales”. Actualidad Laboral n^o 8/17-23 Febrero de 1997.

² Convenio 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985 (BOE 12 de noviembre), artículo 17.

la materia, si bien hay que destacar que se ha llevado a cabo con un contenido y desarrollo mucho más amplio que el de recoger unos principios que se formulan en la Directiva.

El análisis desde la óptica de la función que como operador jurídico tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, implica el estudio de cuestiones como la delimitación de los elementos constitutivos de los deberes materiales que se regulan, el alcance de los mismos, la identificación de los sujetos obligados y la determinación del régimen sancionador administrativo, tanto en su vertiente de perfilar el mecanismo de imputación de responsabilidad a emplear, como de la tipificación de la conducta, así como las consecuencias a efectos de daños en materia del recargo de prestaciones económicas derivadas.

2. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL ART. 24 DE LA LPRL

Los deberes de coordinación que contempla el precepto se fijan en dos planos, horizontal y vertical en el sentido que se indica a continuación.

A) En primer lugar, en el plano horizontal, se regula un deber de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el nº 1 del artículo, con el fin de que se establezcan los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

Se discute doctrinalmente la naturaleza del deber, siendo a mi juicio un deber *ex lege* “individual compartido”, ya que encuentra su origen en una norma legal pues no deriva del ámbito privado del contrato de trabajo (en cuanto obliga a empresas con respecto a la prevención de los riesgos de trabajadores aunque no pertenezcan a su plantilla), y su atención depende de la conducta individual de cada sujeto obligado matizada por el dato de que el cumplimiento supone la compenetración entre los diversos obligados. Sostener lo contrario (que *estamos ante un deber colectivo*³), dificultaría en gran medida, a mi juicio, la fiscalización del incumplimiento de la obligación en supuestos en los que no se daría la concurrencia de culpa en todos los destinatarios simultáneos del deber, cuando su desatención esté provocada por la conducta de uno o varios de los obligados, pero no por la de todos, y en supuestos en los que la aportación de la conducta de cada uno en el incumplimiento haya sido de diverso grado, hecho cuya fiscalización a nivel de exigencia de responsabilidad tendría que materializarse por medio del mecanismo de la responsabilidad solidaria previsto en el artículo 130 nº 3 de

³ Goerlich, obra citada.

la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (B.O.E. de 27)⁴, que difícilmente casaría con las exigencia de los principios de culpabilidad y de proporcionalidad que como todos conocemos ha de informar todo poder punitivo del Estado, incluido el Derecho Administrativo Sancionador.

El deber de cooperación preventiva, tiene un contenido mínimo que se materializa en coordinar entre las diversas empresas que operen en el centro de trabajo la información a los trabajadores de los riesgos laborales a que van a estar expuestos y las medidas protectoras y preventivas a adoptar frente a los mismos en los términos previstos en el artículo 18 nº 1 de la Ley, esto es, que el alcance de la información a facilitar a los trabajadores ha de abarcar: a) a los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, b) a las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, y c) a las medidas de emergencia.

Es evidente, que la atención de ese deber así concebido impone a cada sujeto obligado la previa evaluación de los riesgos de la actividad, instrumento sin el cual no será posible el cumplimiento del indicado deber de cooperación preventiva.

El presupuesto fáctico esencial que determina el nacimiento de la obligación legal, relativo a que se desarrollen actividades de dos o más empresas en un mismo centro de trabajo, plantea la cuestión relativa a qué se entiende por tal, siendo generalizada la *opinión doctrinal*⁵ que identifica esa referencia no con el concepto de centro de trabajo a que se refiere el artículo 1 nº 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), sino con el de “lugar de trabajo”, siendo ese el sentido que le da la Directiva Marco y el definido por el artículo 2º del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (BOE Del 23), criterio que parece razonable ya que la deuda de seguridad no tiene porqué estar condicionada a un espacio de trabajo de determinadas características y que es el que además ha adoptado la jurisprudencia (como la STS de 18 de abril de 1992, Ar. 4892, dictada en recurso de casación para unificación de doctrina).

En cuanto a los sujetos obligados, se suscitan dos cuestiones: una, relativa a qué concepto de empresa contempla la norma y, otra, si los trabajadores autónomos que desarrollan su actividad en el centro de trabajo están incluidos entre los sujetos obligados por el deber de cooperación preventiva previsto en el citado nº 2 del artículo 24 de la Ley.

⁴ Art. 130 nº 3 de la Ley 30/1992: “Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición legal corresponda a varias personas conjuntamente, responderá de forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.”

⁵ Con anterioridad a la LPRL (Fernández Marcos, Actualidad Laboral 1992 o L. Díez García de Borbolla, Actualidad Laboral), y con posterioridad (Chacártegui o Moliner, AL 1996).

La primera, a mi juicio presenta una clara respuesta, que no puede ser otra que la de considerar que los sujetos obligados a que se dirige no solo el nº 1 sino todo el artículo 24 son no el empresario empleador titular de la relación jurídica laboral (concepto privado de empresario) sino al titular de una actividad económica (concepto objetivo o económico) tal como se ha definido doctrinalmente⁶, ya que es evidente que los deberes preventivos que regula el precepto para cada empresa no se establecen con respecto a los trabajadores empleados por la misma.

Por otro lado, y como consecuencia de lo anterior, el trabajador autónomo en cuanto sujeto económico (titular de una actividad organizada para producir bienes y servicios) que interviene en el centro de trabajo debe ser considerado igualmente sujeto obligado por el deber de coordinación preventiva del nº 1 del artículo 24 de la Ley, consecuencia que resulta lógica si se considera que al tratarse de una obligación individual compartida la conducta “descoordinada” del trabajador autónomo puede traducirse (por efecto dominó) en una situación de riesgo para empleados de otros sujetos intervinientes y obligados.

Finalmente, en cuanto a las responsabilidades legales administrativas, las omisiones relativas al deber de coordinación analizado, se encuentran tipificadas como infracciones graves y muy graves a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, concretamente son conductas previstas como infracciones de esa calificación en los tipos de los artículos 12 nº 13 y 13 nº 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El tipo grave describe la conducta de 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 coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales., con lo que queda meridianamente claro que el trabajador autónomo es uno de los sujetos destinatarios del deber de coordinación preventiva.

El muy grave se crea ex novo por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, y relata el tipo con la conducta de No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales., siendo el elemento diferenciador con respecto a la infracción grave que la omisión se haya producido en “actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos

⁶ José Álvarez Fernández y Juan Ramón Seco Ruiz-Bravo: “El nuevo REGLAMENTO de PREVENCIÓN en las OBRAS DE CONSTRUCCIÓN. Obligaciones y Responsabilidades”. La Noticia Julio 1998.

especiales”, sin que se sepa con certeza a qué determinación reglamentaria se está refiriendo el tipo, dado que, a nivel normativo, tan solo existe en nuestro ordenamiento con efectos generales en el campo de la salud laboral el caduco Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre (BOE De 7 de diciembre), que aprueba el Reglamento sobre industrias molestas, insalubres, nocivas y peligrosas (modificado por el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo), o el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE del 31), por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, que en su ANEXO I lista las actividades que por peligrosas o por riesgos especiales merecen para el legislador una exigencia de estructura preventiva cualificada, entendiéndose que cualquiera de esas referencias normativas pueden servir para subsumir la conducta en el tipo.

El mecanismo de imputación de la responsabilidad por la infracción administrativa apreciada, tendrá que ser el de la “responsabilidad directa” tipificada en el nº 1 del artículo 42 de la LPRL, pues estamos ante el incumplimiento de obligaciones individuales, por lo que será necesario analizar individualmente la conducta de cada sujeto obligado, siendo posible la existencia de *diversos niveles de culpabilidad*⁷.

Finalmente, en cuanto a la responsabilidad en materia de recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de vulneración de la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo prevista en el artículo 123 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, se imputará de conformidad con el nº 2 del precepto al empresario infractor, siempre que exista un nexo causal entre la conducta infractora y la lesión o daño sufrido.

B) El nº 2 del artículo 24 de la LPRL recoge en un plano vertical el deber de coordinación preventiva del empresario titular del centro de trabajo, al indicar que El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollan 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.

Los elementos configuradores de las obligaciones preventivas del precepto son: va dirigido al empresario “titular” del centro de trabajo, con lo que de nuevo aflora el concepto objetivo o económico; el medio físico que determina las obligaciones es el “centro de trabajo”, referencia que, de nuevo, ha de entenderse como lugar de trabajo; se trata un deber informativo y de dar ins-

⁷ Ángel L. Sánchez Iglesias: “Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención”,

trucciones de alcance individual, sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo y sobre las medidas de protección y de prevención a adoptar frente a esos riesgos, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar; no solo obliga al empresario titular, sino también a “aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo” para que transmitan a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas del titular.

El cumplimiento de los deberes informativos y de impartir instrucciones en realidad se imputa al empresario titular en exclusiva y exige una previa evaluación de los riesgos objeto del deber, a diferencia de lo que ocurre con los otros empresarios, a los que se les encomienda un deber de comunicar a sus empleados el contenido de la información y las instrucciones recibidas del titular.

El alcance del deber del titular ha de ser objeto de matización, dado que a mi juicio, no debe abarcar los riesgos de la actividad de las empresas que desarrollan su actividad en el centro de trabajo, sino los riesgos del centro de trabajo, esto es, los riesgos de las instalaciones, equipos, productos, o proceso productivo de la empresa titular. No deben inducir a confusión las obligaciones preventivas que el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, encomienda al propietario o promotor de la obra, sujeto que se incardina en la figura del titular del centro de trabajo a que se refiere el precepto que analizamos, pero que tiene unas obligaciones preventivas específicas en relación no con su actividad sino con la de las empresas constructoras que van a ejecutar la obra, porque no derivan directamente de la Directiva Marco sino de la Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles, aunque ésta entronca en aquella.

La responsabilidad administrativa de las conductas empresariales omisivas de los deberes de coordinación preventiva del nº 2 del artículo 24, ha de atenerse a los tipos del artículo 12 nº 14 (infracción grave) y del 13 nº 8 (infracción muy grave) del TRLISOS, pero ojo, solo con relación a las omisiones del empresario titular, dado que las omisiones de los otros empresarios que desarrollen su actividad en el centro de trabajo y que afectarán a su deber de dar traslado a sus empleados la información e instrucciones recibidas del titular, habrán de subsumirse en los tipos referidos con relación a los incumplimientos del número anterior del artículo 24, esto es, en los descritos en los artículos 12 nº 8 y 13 nº 7.

De nuevo destacar que el tipo calificado muy grave supone una creación nueva de la Ley 50/1998, y que igualmente se vincula a que se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, por lo que lo señalado a efectos de la constatación inspectora de esa circunstancia integrante del tipo ha de aplicarse igualmente aquí.

El mecanismo de imputación de responsabilidades administrativas, por tratarse de obligaciones individuales, es el de la responsabilidad directa e independiente de cada empresa que exigirá el análisis individual de cada suje-

to obligado, responsabilidad directa que será trasladable al recargo de prestaciones cuando se dé la conexión causal de la conducta del infractor con la lesión sufrida.

C) El nº 3 del artículo 24 contempla otra obligación de coordinación preventiva en el plano vertical, al señalar que Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Son varios los requisitos constitutivos de la obligación preventiva que se regula, así:

– que la contrata o subcontrata de que se trate esté “en vigor”, de modo que la obligación preventiva no existe fuera del período de vigencia;

– que se trate de obras o servicios correspondientes a la “propia actividad”, requisito que ha sido objeto de diversas interpretaciones tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, aunque, en general, ambas han postulado por una interpretación extensiva del concepto de propia actividad considerando que en el mismo se incluyen no sólo la participación en las actividades principales de la empresa, sino también la participación en actividades accesorias, en cuanto necesarias para el funcionamiento normal de la empresa principal, quedando excluidos únicamente los trabajos ocasionales que con toda claridad no supusieran una intervención en el ciclo normal de producción, es el criterio de la “sustitución”, de tal manera que, todas aquellas actividades que no fueran objeto de la contrata, deberían ser ejecutadas por el empresario principal⁸, es decir, que, quedarían incluidas todas aquellas actividades que coadyuvan directamente en la elaboración del producto o servicio de la empresa principal;

– que las contrata o subcontrata se desarrollen en el “centro de trabajo” de la empresa principal, referencia física que (como se ha indicado con anterioridad), ha de entenderse referida a lugar de trabajo.

Se trata de un deber de fiscalización (in vigilando) de la empresa comitente con respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por las empresas contratadas o subcontratadas en el centro de trabajo (lugar de trabajo) de aquella, en relación con las condiciones de trabajo en el mismo y durante la contrata o subcontrata, tratándose de un deber de una intensidad absoluta.

Supone una manifestación más del concepto objetivo o económico de empresario utilizado por el artículo, al contemplar una deuda de seguridad de sujetos con respecto a trabajadores no empleados por los mismos.

⁸ Ángel L. Sánchez Iglesias, obra cit.

La infracción del deber, exige que vaya acompañada de un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por el contratista o subcontratista.

Las omisiones que afecten a ese deber de fiscalización, supondrá la aplicación del mecanismo de imputación de “responsabilidad solidaria”, debido a la existencia del artículo 42 nº 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), que prevé la exigencia de la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas en ese precepto, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal.

Esa tipificación, suscita varias cuestiones significativas, como son, la de determinar el alcance de la responsabilidad solidaria (si es de primero o de ulterior grado) y la de dilucidar si el mecanismo de imputación solidaria de responsabilidad previsto en el artículo 42 nº 3 citado es obligado en todos los casos de incumplimientos de la normativa por las contratas o subcontratas en los centros de trabajo de la principal y durante la contrata o subcontrata.

En cuanto a la primera de las cuestiones planteadas, a mi juicio, si bien, los términos en que aparece regulada la obligación sustantiva o material en el nº 3 del artículo 24 parecen literalmente dirigirse a las “empresas que contraten o subcontraten”, lo que puede hacer pensar que se están regulando deberes dirigidos no sólo a la empresa principal sino también a todas las que participen en la cadena de subcontratación hasta llegar a la infractora directa, sin embargo, dados los términos del artículo 42 nº 3, la responsabilidad sólo está tipificada para la “empresa principal”.

Por otra parte, la aplicación sistemática del mecanismo de imputación solidaria de responsabilidad a todos los supuestos del nº 3 del artículo 24, presenta a mi juicio un grave problema de técnica sancionadora, ya que puede resultar en muchos casos difícilmente conciliable con las exigencias de los principios de culpabilidad (STCo 246/1991) y de proporcionalidad que han de informar la actuación administrativa sancionadora, pues la aplicación sistemática de la misma responsabilidad a diversos sujetos impide el previo juicio de culpabilidad de cada uno y la ponderación del grado de culpabilidad de los mismos. Efectivamente, la automaticidad de esa responsabilidad, que se infiere de la literalidad del precepto “responderá...del cumplimiento de las obligaciones...siempre que la infracción se haya producido...”, **la objetiva descaradamente.**⁹

⁹ Carlos Domínguez Perejón: “La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.” (Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. 40/1996).

Tal inconveniente, a mi entender, debe poder ser obviado, existiendo para ello la alternativa de la imputación de la responsabilidades directas en base al nº 1 del artículo 42 (tipificada en base al concepto objetivo o económico de empresa) tanto a la empresa principal, como a la empleadora del trabajador afectado, o a una o a otra, dependiendo de la concurrencia o no de conducta infractora en cada sujeto (desde el prisma de la culpabilidad), y en grado proporcional al nivel de implicación de cada uno. Lo determinante sería constatar quien o quienes tienen la capacidad material (por su posición de soberanía o de dominio) para adoptar la medida exigida por la normativa de prevención, o como señalan José Álvarez Fernández y Juan R. Seco Ruiz-Bravo¹⁰, las obligaciones preventivas deben atribuirse al empresario con capacidad de crear u ordenar las condiciones de trabajo y aplicar las correspondientes medidas protectoras y preventivas sobre ellas, y la exacción de responsabilidades sería así proporcional al juicio de desvalor que, en cada caso, merezca la conducta del infractor. De todos modos, no se nos escapa lo rocambolesco de este tratamiento sancionador, de difícil aceptación sin duda y que en la práctica provoca frecuentes resoluciones que dejan sin efectos la actuación inspectora, lo que a mi juicio impone una urgente modificación legislativa sobre el particular, de modo que se permita el mecanismo de imputación de responsabilidad anunciado (en función del grado de culpabilidad y la posición de dominio sobre las exigencias legales desatendidas).

De todos modos, cabe la posibilidad de relacionar el fundamento material de la infracción, además de en el nº 3 del artículo 24 de la LPRL, en el nº 1 del mismo precepto, a la hora de aplicar el mecanismo de la responsabilidad directa a la principal, en cuyo caso la tipificación de las infracciones del deber in vigilando de la principal habría que hacerla con los artículos 12 nº 13 y 13 nº 7 del TRLISOS.

En resumen, el reparto de responsabilidades, en principio (a salvo de la de las implicaciones concretas de la conducta de cada empresa) quedaría del siguiente modo: el incumplimiento de todas las obligaciones relacionadas con el lugar o centro de trabajo (comunicación de apertura, señalización, medidas de emergencia y de evacuación, protección contra incendios, etc) serían imputables a la empresa principal; el incumplimiento de las obligaciones específicas con respecto a los trabajadores (formación, información, constitución y funcionamiento de los servicios de prevención, derechos de participación de los representantes de los trabajadores, vigilancia de la salud, etc) a cada empresa con respecto a sus propios trabajadores; y las obligaciones de seguridad relativas a las condiciones de trabajo concretas, solidariamente a la principal y a la empresa empleadora (deficiencias relativas a protecciones colectivas y personales), salvo que la posición de dominio sobre la medida concreta correspondiera en exclusiva a una de las empresas, en cuyo caso ella sería la responsable.

¹⁰ Obra ya cit.

Así, a priori, podría establecerse el siguiente cuadro de reparto de responsabilidades:

– **Infracciones imputables a la empresa principal:**

1. Falta de comunicación de apertura del centro de trabajo.
2. Incumplimientos relativos al plan de seguridad e higiene de la obra.
3. Incumplimientos relativos a medidas de coordinación preventiva con respecto a las subcontratas.
4. Incumplimientos en materia de información sobre los riesgos del centro de trabajo y sobre las medidas de protección y de prevención.
5. Incumplimientos en materia de señalización del centro de trabajo.,
6. Incumplimientos relativos a limpieza de la obra.
7. Incumplimientos relativos a higiene y bienestar de las instalaciones.
8. Incumplimientos relativos a instalaciones médicas.
9. Incumplimientos relativos a protección contra incendios.
10. Incumplimientos relativos a la instalación eléctrica.
11. Incumplimientos relativos a las protecciones colectivas.
12. Incumplimientos en materia de coordinación preventiva, cuando se trate de obligaciones de la contratista o principal.

– **Infracciones imputables a cada empresa:**

1. Incumplimientos en materia de servicios de prevención.
2. Incumplimientos en materia de delegados de prevención.
3. Incumplimientos en materia de formación e información de trabajadores.
4. Incumplimientos en materia de vigilancia de la salud.
5. Incumplimientos en materia de evaluación de riesgos y de planificación de la prevención.
6. Incumplimientos en materia de documentación.
7. Incumplimientos en materia de confidencialidad de datos médicos.
8. Incumplimientos en materia: resto de obligaciones de carácter general respecto a sus trabajadores.
9. Incumplimientos en materia de obligaciones de coordinación preventiva de la contrata o subcontrata.

– **Infracciones imputables solidariamente a la principal junto con la empresa directa:**

1. Incumplimientos relativos al deber de no adscribir trabajadores a puestos inadecuados.
2. Incumplimientos relativos al deber de equipos de trabajo y equipos de protección individual.
3. Incumplimientos relativos al deber de protección de colectivos especiales (trabajadores especialmente sensibles, menores, trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal y mujeres embarazadas en estados posteriores al parto y lactantes).
4. Incumplimientos en materia de límites de exposición a riesgos.
5. Incumplimientos en materia de no paralizar trabajos por riesgo grave e inminente a requerimiento de la Inspección de Trabajo.

La responsabilidad por daños (vía recargo de prestaciones económicas) ha de repartirse en los mismos términos señalados con respecto a la responsabilidad administrativa, siempre que se constate el nexo causal entre la infracción imputable y el daño sufrido (responsabilidad directa o solidaria).

D) El nº 4 del artículo 24 de la Ley contempla otro deber de coordinación preventiva en sentido vertical, al señalar que 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.

No se exige la referencia del centro de trabajo (lugar de trabajo), ni la de la propia actividad y sí la de que se trate de elementos de trabajo suministrado por la empresa principal.

Se trata de obligaciones informativas del empresario principal con respecto a la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo proporcionados por la mismas en operaciones contratadas, dirigidas a los empresarios contratados y subcontratados para que éstos a su vez trasladen a sus respectivos empleados.

Así pues, son sujetos obligados, tanto el principal como las contrata y subcontratas, aquel con respecto a las otras empresas, y éstas con respecto a sus respectivos empleados.

Los incumplimientos del precepto, han de reconducirse a través de los tipos 12 nº 13 y 14 y 13 nº 7 y 8 del TRLISOS en el caso de la principal, y a través de los tipos 12 nº 8 y 13 nº 7 en el de la contratista/subcontratista.

Son obligaciones individuales y, como tales, sus incumplimientos dan lugar a responsabilidad directa de cada sujeto infractor tanto a efectos de responsabilidad administrativa como a efectos de recargo de prestaciones económicas derivadas.

E) El nº 5 del artículo 24 señala Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

El precepto, no se sabe exactamente, si se está refiriendo a los trabajadores autónomos como beneficiarios de los deberes de coordinación preventiva contemplados en los números 1 y 2 del artículo 24 de la Ley, o como sujetos obligados por el deber de cooperación preventiva regulado en esos números, o a las dos cosas.

De cualquier modo, las omisiones se fiscalizan a través de la tipificación de los artículos 12 nº 13 y 13 nº 7 del TRLISOS, en términos de responsabilidad directa del trabajador por cuenta propia en cuanto empresario objetivo o económico.

Finalmente, debe destacarse que ejemplos de deberes de coordinación preventiva lo constituyen las obligaciones de las empresas usuaria y de trabajo temporal previstas en el artículo 28 de la Ley y las previstas en los artículos 3, 4, 5, 6, 8, 9, 13 y 14 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (BOE 25 octubre) para el promotor o propietario de la obra, pero que merecen un estudio específico.