



*Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Profesionales de la Seguridad Social Número 61*

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE TRABALLADORES NO MARCO DUNHA PRESTACIÓN DE SERVIZOS TRANSNACIONAL

CASOS PRACTICOS APLICADOS A LA COORDINACION DE ACTIVIDADES ENTRE CONTRATISTAS

Lugo, 8 Junio de 2011
José Ramón Hernando Monroy
Abogado
Ingeniero Técnico Industrial



INTRODUCCION

La LEY 45/1999 pretende dar solución a la competencia desleal entre empresas, que resulta de la existencia de diversas normas laborales en los distintos países.

Se justifica en el hecho de que las empresas de países con nivel de protección laboral y social más bajos, obtienen una ventaja competitiva frente a los países con niveles más altos, en detrimento de los derechos de los trabajadores desplazados (conocido como dumping social)

Se establece una serie de materias de obligado cumplimiento en el país de destino, con independencia de la ley aplicable al contrato individual de trabajo. Entre estas se encuentran las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales.



NORMATIVA

Ley 45/1999

Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Ley Orgánica 4/2000

Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley Orgánica 8/2000 de reforma de la L.O. 4/2000 derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley 14/1994

Regula las Empresas de Trabajo Temporal.

Real Decreto Legislativo 5/2000

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



LEY 45/1999

OBJETO

Los empresarios deben garantizar unas condiciones mínimas de trabajo

- Empresas establecidas en la UE
- Empresas de países signatarios del EEE ("cuatro libertades" del mercado único: la libre circulación de mercancías, servicios, capitales y personas).
- Otras empresas establecidas en otros ámbitos Convenio Internacional

Empresas establecidas en España, que desplacen temporalmente trabajadores a UE o países de EEE



DEFINICIONES

DESPLAZAMIENTO EN EL MARCO
DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
TRANSNACIONAL.



El efectuado al extranjero por las
empresas durante un período limitado
de tiempo en cualquiera de los
siguientes supuestos:

De un trabajador por cuenta y bajo la
dirección de su empresa en ejecución de
un contrato celebrado entre la misma y
el destinatario de la prestación de
servicios, que esté establecido o que
ejerza su actividad en España

De un trabajador a un centro de trabajo
de la propia empresa o de otra empresa
del grupo del que forme parte.

De un trabajador por parte de una
empresa de trabajo temporal para su
puesta a disposición de una empresa
usuaria que esté establecida o que ejerza
su actividad en España.



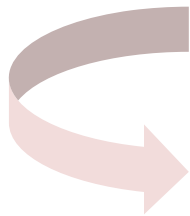
DEFINICIONES

TRABAJADOR DESPLAZADO



el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre la empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento

TRABAJADOR FRONTERIZO



el término "trabajador fronterizo" designa a todo trabajador que desempeñe su cometido en el territorio de un Estado (UE) y resida en el territorio de otro Estado (UE) (criterio político), al que regresa en principio cada día o al menos una vez por semana (criterio temporal)



TEMPORALIDAD

Actividad durante un periodo limitado de tiempo

Contratas
Subcontratas

Lo indicado en el contrato
celebrado con la empresa
destinataria de la prestación

Empresas de trabajo
temporal ETT

Lo indicado en su
normativa específica

Propia empresa
Grupo de empresas

Desplazamiento temporal
o definitivo



CONDICION



TRABAJADORES

Cualquiera que sea su nacionalidad
(Comunitario o extra comunitario)

Relación laboral vigente entre
la empresa y el trabajador



Obligaciones de los empresarios que desplazan a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

GARANTIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- a) El tiempo de trabajo.
- b) La cuantía del salario.
- c) La igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) El trabajo de menores.
- e) **LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, INCLUIDAS LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DE LOS MENORES.**
- f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.



Obligaciones de los empresarios que desplazan a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

COMUNICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO

el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios.

EMPRESARIO



AUTORIDAD LABORAL DEL
TERRITORIO DONDE SE PRESTEN LOS
SERVICIOS

COMUNICACIÓN
Duración > ocho días
Prestación



A requerimiento
Comparecencia ante la
Inspección de Trabajo

INSPECCION DE
TRABAJO

AGENCIA
TRIBUTARIA



CONTENIDO COMUNICACION

La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.

El domicilio fiscal de la empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.



CONTENIDO COMUNICACION

La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.

La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.

La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda.



DESPLAZAMIENTOS (A LA UE O EEE) EFECTUADOS POR EMPRESAS ESTABLECIDAS EN ESPAÑA

Las empresas deberán garantizar a los trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, sin perjuicio de la aplicación a los mismos, de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.



EMPRESA
ESPAÑOLA

ILICITO EN EL
EXTRANJERO



LEY 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Disposición adicional 1ª. 3 Infracciones admtivas.
Disposición adicional 1ª. 5 Inspección de Trabajo.



**EMPRESAS DE OTROS ESTADOS
NO PERTENECIENTES
A LA UNIÓN EUROPEA Y AL EEE**

Disposición adicional cuarta. Aplicación a empresas de otros Estados.

Las disposiciones de la Ley 45/1999 son de aplicación a las empresas establecidas en Estados no pertenecientes a la Unión Europea y al EEE, en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.



RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO EN EL MARCO DE PRESTACIONES TRANSNACIONALES DE SERVICIOS

ART. 63 y ss. R.D. 2393/2004 Reglamento de extranjeros en España.

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicio, el **trabajador extranjero** que dependa, mediante expresa relación laboral, de una **empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea** ni al Espacio Económico Europeo



TRANSNACIONALIDAD

- ❖ Trabajador comunitario desplazado temporalmente por su empresa (comunitaria) a su filial en España o a otra empresa española.
 - ❖ Directiva 96/71/CE
 - ❖ Ley 45/1999
 - ❖ RD 204/2007
 - ❖ RE CEE/1408/71 y RE CEE/574/72
- ❖ Trabajador no comunitario desplazado temporalmente por su empresa no establecida en la Unión Europea.
 - ❖ Real Decreto 2393/2004
 - ❖ Ley 45/1999
 - ❖ Convenios bilaterales de Seguridad social
- ❖ Trabajador no comunitario desplazado temporalmente por su empresa (comunitaria) a una empresa española.
 - ❖ Sentencia 9/8/94 Asunto C-43/93 TJCE. Caso Vander Elst.
 - ❖ Real Decreto 2393/2004
 - ❖ Ley 45/1999



TRANSNACIONALIDAD

Caso Vander Elst

Reconoce a los nacionales de terceros Estados regularmente establecidos en un país de la UE, un derecho indirecto de circulación dentro del territorio comunitario

libre prestación de servicios y la libertad de establecimiento



TRANSNACIONALIDAD

Caso Vaxholm

El municipio **sueco de Vaxholm** encarga la construcción de una escuela a la **empresa letona Laval**, la cual presentó un presupuesto más bajo, a causa de que realizó los cálculos según salarios y condiciones letonas.

En Suecia no existen leyes laborales que fijen el salario mínimo, se rigen según convenios colectivos entre patronales y sindicatos, siempre que las empresas formen parte de alguna organización patronal. En Suecia por tanto, ningún convenio colectivo es automáticamente aplicable. En el caso de la empresa letona Laval, los sindicatos suecos iniciaron una movilización colectiva para que ésta se acogiera al convenio colectivo de la construcción sueco, a lo que la empresa se negó dado que ya había firmado un convenio letón.

Tribunal de Justicia Europeo

Decidió que los sindicatos no pueden pretender imponer, mediante medidas de conflicto colectivo como el bloqueo de la actividad de la empresa o la huelga, a la empresa letona el convenio colectivo sueco, puesto que éste va más allá de la protección mínima ofrecida por la Directiva de desplazamiento de trabajadores.

Los argumentos alegados por el Tribunal son que la Directiva de trabajadores desplazados reconoce el derecho de los trabajadores desplazados a percibir el salario mínimo del país de destino garantizado por ley, y en Suecia éste no está garantizado por ley.

La sentencia, a su vez, reconoce el derecho de huelga, pero antepone la libertad de establecimiento de las empresas y la libertad de prestación de servicios.



TRANSNACIONALIDAD

Caso Vaxholm

Tribunal de Justicia Europeo

Decidió que los sindicatos no pueden pretender imponer, mediante medidas de conflicto colectivo como el bloqueo de la actividad de la empresa o la huelga, a la empresa letona el convenio colectivo sueco, puesto que éste va más allá de la protección mínima ofrecida por la Directiva de desplazamiento de trabajadores.

Los argumentos alegados por el Tribunal son que la Directiva de trabajadores desplazados reconoce el derecho de los trabajadores desplazados a percibir el salario mínimo del país de destino garantizado por ley, y en Suecia éste no está garantizado por ley.

La sentencia, a su vez, reconoce el derecho de huelga, pero antepone la libertad de establecimiento de las empresas y la libertad de prestación de servicios.



TRANSNACIONALIDAD

Caso Viking

Viking es una empresa de transporte finlandesa, propietaria de varios transbordadores, uno de los cuales realiza la ruta Helsinki-Tallín (Estonia).

En 2003, argumentado que la compañía estaba sufriendo pérdidas, Viking pretendió rematricular este barco con matrícula de Estonia y **contratar marineros estonios**.

La respuesta del sindicato de marinos finlandeses -FSU-, fue la convocatoria de una huelga para exigir que la empresa garantizase a los trabajadores las condiciones de trabajo de Finlandia.

Viking presentó una demanda ante el Tribunal de Justicia Europeo sobre la interpretación del artículo 43 del tratado de la Comunidad Europea (CE) y el Reglamento (CEE) nº 4055/86 relativos a la libertad de establecimiento y a la aplicación del principio de libre prestación de servicios al transporte, respectivamente.

El 11 de diciembre de 2008 el TJE emitió su sentencia en la que reconoce el derecho de los sindicatos a convocar huelgas pero al mismo tiempo dice que en este caso estas medidas de conflicto colectivo pueden constituir restricciones al derecho de establecimiento. En definitiva, aunque reconoce que estas restricciones pueden estar justificadas en determinadas circunstancias, plantea una cierta preferencia por la libertad de establecimiento frente al derecho de huelga.



TRANSNACIONALIDAD

Caso Rüffert

El Land de Baja Sajonia adjudicó a la empresa *Objekt und Bauregie* un contrato de obras para la construcción del establecimiento penitenciario de Göttingen-Rosdorf.

Entre las cláusulas que contenía la licitación pública se contenía una específica conforme a la cual la adjudicataria debía comprometerse a respetar los convenios colectivos aplicables y, en concreto, a pagar a sus asalariados, como mínimo, el salario aplicable en relación al convenio de “edificios y obras públicas”.

Objekt und Bauregie, en la ejecución del mentado arrendamiento de obra, recurrió a una subcontrata polaca. Al cabo de unos meses “surgen sospechas” de que esta última mercantil no abonaba a los trabajadores el salario fijado en dicho convenio. Al comprobarse los hechos, el Lan y la empresa principal resolvieron el contrato por dicho motivo.

La eficacia de los convenios colectivos en Alemania, igual que en Suecia, es distinta a la vigente en el Estado español. En principio, en aquél país las normas convencionales sólo afectan a las organizaciones sindicales y patronales firmantes y sus afiliados. El mentado convenio de “edificios y obras públicas” no era de aplicación general. Sin embargo, si el convenio afecta al interés público y los empleadores firmantes dan ocupación al cincuenta por ciento o más de los empleados del sector y accede a ello una comisión paritaria, el Estado puede declarar su eficacia general. En su sentencia, el TJCE dicta que la Ley de contratación del Land no constituye una norma que fije el salario mínimo, conforme al conglomerado normativo comunitario, con lo cual le da la razón a la empresa, y hace prevalecer el derecho de libertad de establecimiento por encima del derecho al salario mínimo según el convenio alemán, por no considerarlo de aplicación general.



ACCION	EMPRESARIO TITULAR	EMPRESARIO PRINCIPAL	CONTRATA ESPAÑOLA	CONTRATA TRANSNACIONAL
INFORMAR SOBRE LOS RIESGOS DE SU ACTIVIDAD	✓	✓	✓	✓
COMUNICAR SITUACIONES DE EMERGENCIA	✓	✓	✓	✓
INFORMAR SOBRE LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA	✓	✓		
ESTABLECER MEDIOS DE COORDINACION	✓	✓		
DISTRIBUCIÓN DE INSTRUCCIONES	✓			
ENCARGADO DE COORDINACION (SI PROCEDE)	✓	✓		
EVALUACION DE RIESGOS			✓	✓
FORMACION E INFORMACION			✓	✓
VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS PREVENTIVAS		✓		
ACREDITACIÓN POSESIÓN DE LA MAQUINARIA			✓	✓
COMUNICACIÓN DESPLAZAMIENTO				✓



**PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
DE LOS TRABAJADORES
EN SITUACION DE DESPLAZAMIENTO
EN EL MARCO DE UNA
PRESTACION DE SERVICIOS TRANSNACIONAL**

**APLICACIÓN
AL SECTOR DE LA CONSTRUCCION**



LEGISLACION

Ley 45/1999.
Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Art. 3 Condiciones de trabajo

Art. 5 Comunicación de desplazamiento

Ley 32/2006.
Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

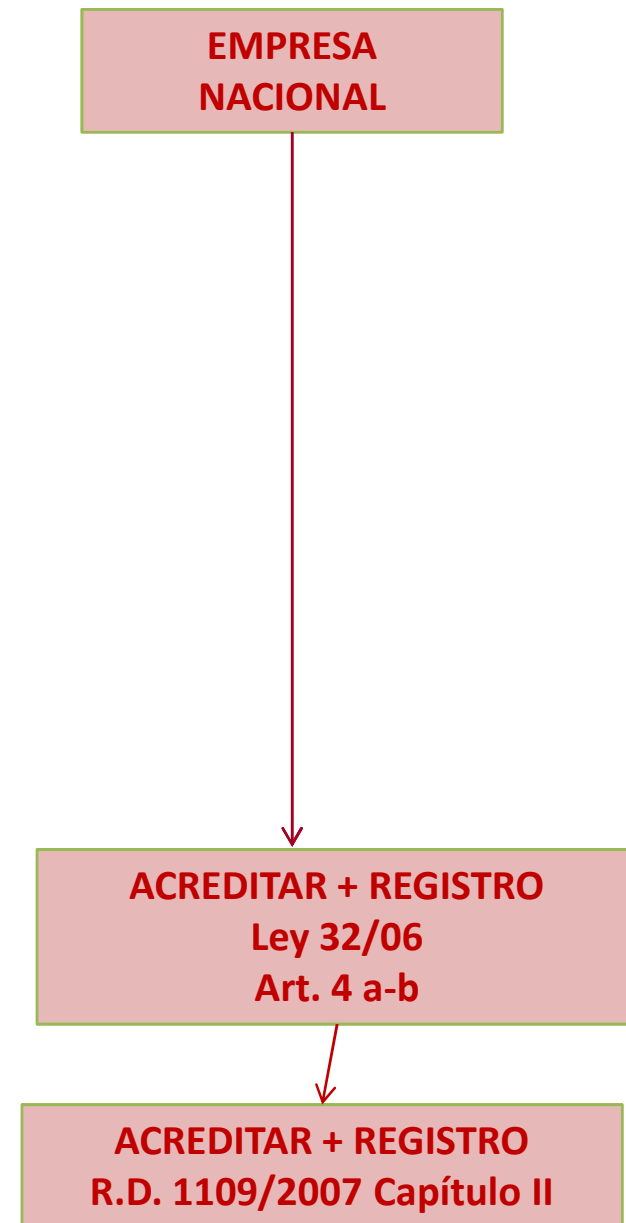
R.D. 1109/2007.
Desarrolla la Ley 32/2006, Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Disposición Adicional 1ª.
Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales

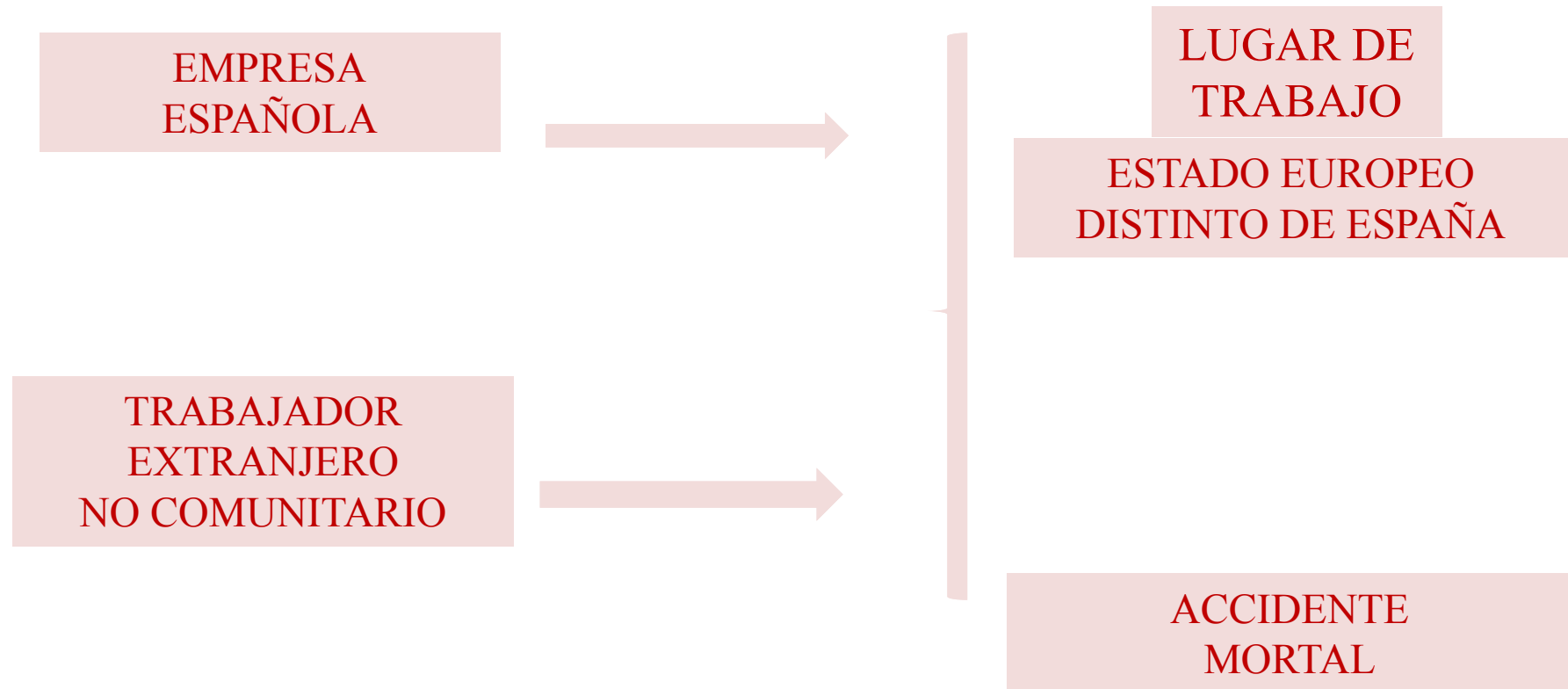




JRHM



ACCIDENTE DE TRABAJO
CASO PRACTICO



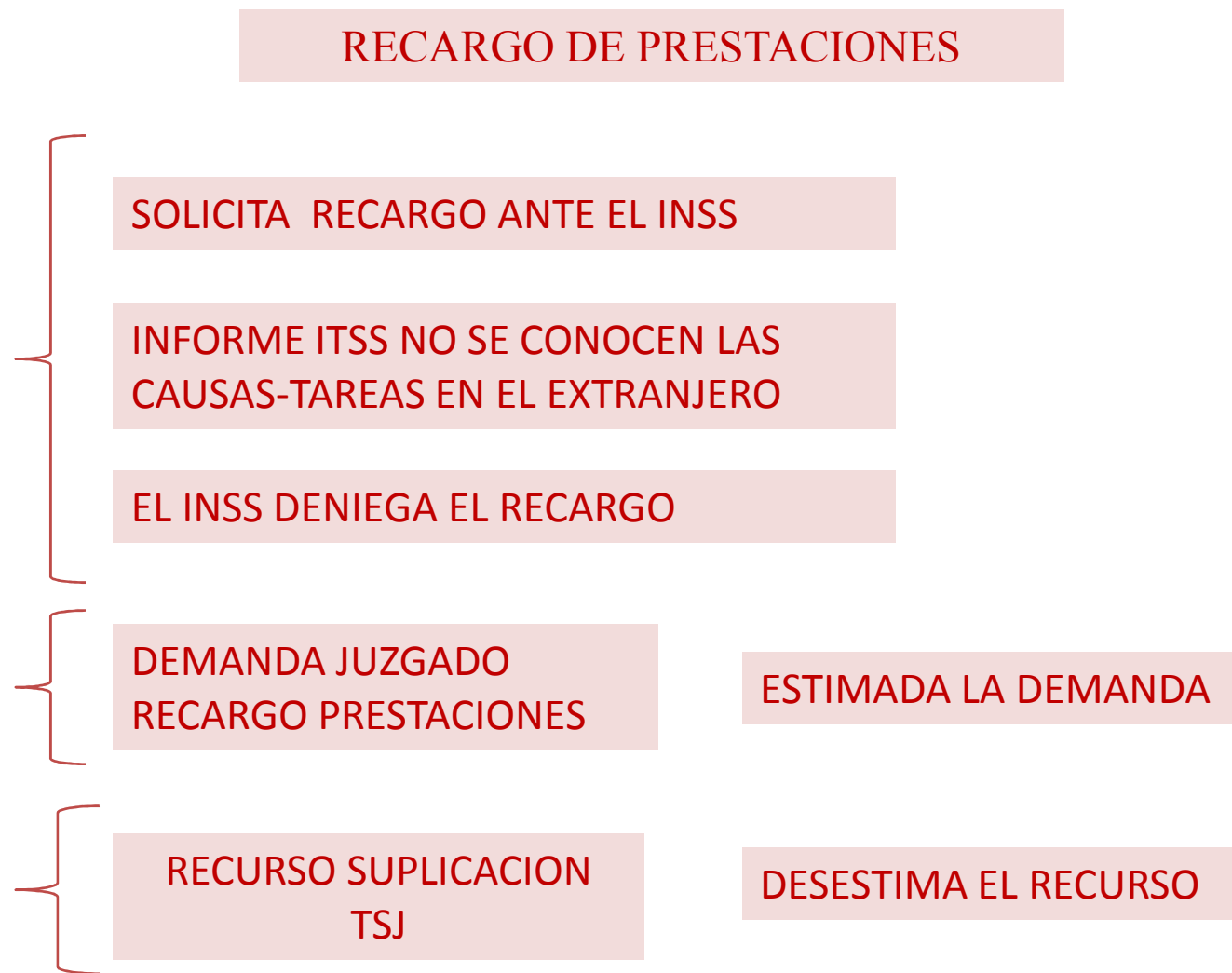
RECARGO DE PRESTACIONES

Sentencia Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social.
A Coruña. 18 de marzo de 2008

FALLO:

Estimando la demanda interpuesta sobre recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad de accidente de trabajo, declaro que las prestaciones económicas derivadas del fallecimiento, han de incrementarse en un porcentaje del 50% ...





RESPONSABILIDADES PENALES

Artículo 311.1° del Código Penal.

"Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

1° Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos

que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual".



RESPONSABILIDADES PENALES

Tribunal Supremo en Sentencia de 30 de junio de 2000

El llamado derecho penal laboral, del que el *artículo 311 del C.P. es elemento central, sanciona fundamentalmente situaciones de explotación* que integran ilícitos laborales criminalizados, de suerte que el bien jurídico protegido está constituido por un conjunto de intereses concretos y generales que *protegen la indemnidad de la propia relación laboral mediante la sanción de conductas que atentan contra los derechos y condiciones laborales de los trabajadores*



RESPONSABILIDADES PENALES

ABUSO DE LA SITUACION DE NECESIDAD :

Actuación de aprovechamiento por parte del empresario, en su propio beneficio, y en perjuicio del trabajador, imponiendo a éste en su actividad laboral unas condiciones contrarias a la normativa laboral, obligándole a aceptarlas para poder tener acceso al trabajo, como consecuencia de su situación de necesidad;

Situación de necesidad que cabe apreciar en aquellos casos en los que existe una «necesidad» más intensa de la ordinaria o genérica que mueve a cualquier persona a buscar un trabajo, no pudiéndose equiparar tal situación de necesidad con la propia de cualquier búsqueda de trabajo.



RESPONSABILIDADES PENALES

Sentencia de la Audiencia Provincial de Burgos (Sección 1ª) de 22 de febrero de 2005

"Tal interrelación normativa -laboral y penal- conlleva la necesidad de **determinar en qué casos debe acudir al derecho Penal** y qué conductas son merecedoras tan solo de una sanción laboral, partiendo claro está del principio de intervención mínima que debe informar el Derecho Penal en un moderno Estado de Derecho.

Sólo ante los ataques más intolerables de las normas laborales será legítimo el recurso al Derecho Penal. Nos hallamos ante una infracción de una norma del orden Social que se ha reconvertido en tipo Penal por la mayor lesividad que aquella infracción conlleva para el bien jurídico protegido, empleando como medio de comisión para su imposición el engaño o el abuso.

En este sentido se pronuncia la Sentencia TS de 29 de julio de 2002 .

El artículo 311.1º del Código Penal define este delito como la **conducta por la que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, se impongan a los trabajadores condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.**



RESPONSABILIDADES PENALES

La gravedad del engaño o abuso como medio para la imposición de condiciones laborales son determinantes para establecer la frontera entre el ilícito social y el ilícito penal ya que el art. 311, exige que las conductas tipificadas no sólo perjudiquen supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos los trabajadores, sino que el abuso de situación de necesidad o el engaño hayan sido determinantes.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Empresario titular del centro de trabajo

Persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Empresario principal

Empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

CONCEPTO DE PROPIA ACTIVIDAD

Solo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán “ propia actividad” de ella...

- Servicio de panadería y pastelería respecto del supermercado SIMAGO (STSJ Madrid 2-4-1998)
- Servicio de recogida y entrega de mercancías respecto de RENFE (STSJ Galicia 25-11- 1998)
- Servicio de jardinería respecto de un Ayuntamiento (STSJ Andalucía (Málaga) 9-3- 1998)
- Servicio de abastecimiento de agua respecto de una mancomunidad (STSJ País Vasco 17-2-1998)
- Las obras de alumbrado y electricidad respecto de la fabrica de moneda y timbre (STS 17-5-1996)
- El servicio de ayuda a domicilio respecto de un Ayuntamiento (SSTS en unificación de doctrina de 18-3-1195, y 15-7-1996, ; STS 27-9-1996, STSJ País Vasco 10-10-1995)
- Servicio de atención de consolas respecto Telefónica (STS 4-10-1996)
- Servicio de recogida de basuras y restos de jardinería respecto de un Ayuntamiento (STSJ Madrid 8-5-1996)
- Los servicios de pintura respecto de una constructora (STSJ Asturias 9-1-1998,), pese a que sorprendentemente la STSJ Castilla la Mancha, 10-6-1994, entendió que la actividad de pintura exterior e interior no podía considerarse “propia actividad” de una empresa constructora.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

CONCEPTO DE PROPIA ACTIVIDAD

Solo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán “ propia actividad” de ella...

no se han considerado como propia actividad

- Las actividades de custodia y vigilancia respecto de edificios e instalaciones de la Junta de Castilla y León (STS 18-1-1995, respecto de una empresa constructora (STSJ Cataluña 4-7-1996) y respecto de un centro comercial (STSJ Andalucía (Granada) 16- 3-1993)
- Los Organismos públicos que programan o financian actividades formativas o educativas de otras empresas o entidades. (STS 29-10-1998)
- Las actividades de seguros y asesoría técnica laboral respecto de un despacho de abogados (STSJ Galicia de 15-7-1998)
- Las labores de construcción y reparación, salvo que como ya hemos dicho con anterioridad se presten a otras empresas dedicadas a la construcción.(SsTSJ Cataluña 26-3- 1993, 21-4-1995)
Subsisten las dudas en cuanto a las actividades de limpieza, que no son propia actividad para algunas sentencias (STSJ Baleares 5-2-1992, STSJ Galicia 11-1- 1993, STSJ Comunidad Valenciana 5-12-1995, STSJ Cataluña de 23-9-1998)



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

SITUACIONES QUE REQUIEREN LA COORDINACIÓN

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas.

ACTIVIDAD PREVENTIVA BÁSICA A DESARROLLAR

En todos los casos

Cada empresa informará , a las otras empresas, sobre los riesgos de su actividad (o que puedan generar por la actividad conjunta) que puedan afectar a los trabajadores que compartan con ellos el centro de trabajo.

Se informará al resto de las empresas, de los accidentes acaecidos o motivados por las actividades de terceros.

Comunicarán las situaciones de emergencia que pudieran afectar a las empresas presentes.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Determinar los medios de coordinación necesarios

Antes del inicio de los trabajos se establecerán los medios de coordinación necesarios, como por ejemplo:

- Los sistemas de información, comunicación e impartición de instrucciones.
- Reuniones periódicas de coordinación entre empresas.
- La determinación de medidas, procedimientos o protocolos preventivos conjuntos frente a condiciones peligrosas comunes.
- La existencia de recursos preventivos de las empresas
- La designación de encargados de coordinación

La iniciativa en la determinación de los medios de coordinación, corresponde al Empresario Titular si tiene trabajadores en el centro o al Empresario Principal, en su defecto.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

ACTIVIDAD PREVENTIVA A DESARROLLAR POR EL EMPRESARIO TITULAR

Asumirá la iniciativa para la determinación de los medios de coordinación a desarrollar

Informará a los otros empresarios sobre los riesgos y medidas preventivas del centro de trabajo que les pudieran afectar por sus actividades desarrolladas

Informará sobre las medidas de emergencia aplicables en el centro



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

ACTIVIDAD PREVENTIVA A DESARROLLAR POR EL EMPRESARIO PRINCIPAL

Antes del inicio de la actividad, solicitará a los contratistas la evaluación de riesgos y la planificación **de la actividad contratada**.

Solicitará certificados de formación e información de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo

Es recomendable solicitar certificados de vigilancia de la salud y de conformidad de los equipos de trabajo utilizados (marcado “CE” o de adecuación al RD 1215/1997).

Vigilará el cumplimiento de las normas de prevención por contratistas y subcontratistas.

Comprobará que entre los contratistas que concurren en su centro de trabajo se han establecido los medios de coordinación.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

EMPRESA CONCURRENTE

Cooperar con el resto de empresas en la aplicación de la normativa.

Cumplir lo requerido en los “medios de coordinación” establecidos.

Informar a las otras empresas, sobre los riesgos de su actividad (o que se puedan generar por la actividad conjunta) que puedan afectar a los trabajadores que compartan con ellos el centro de trabajo.

Informar al resto de las empresas, de los accidentes acaecidos o motivados por las actividades de terceros.

Comunicar las situaciones de emergencia que pudieran afectar a las empresas presentes.



COORDINACION ACTIVIDADES PREVENTIVAS

EMPRESA CONCURRENTE

Incorporar la información recibida a su evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva.

Informar sobre el contenido de la información e instrucciones a sus trabajadores.

Vigilar el cumplimiento de dichas instrucciones.

Acreditar la documentación relativa a la evaluación de riesgos de las obras o servicios contratados y la correspondiente planificación de su actividad preventiva.

Facilitar los certificados de formación e información de los trabajadores que van a desarrollar actividades en el centro de trabajo.

