



27/28
SETEMBRO

Sala Centro Social Novacaixagalicia
Santiago de Compostela

MATERIAL DIDÁCTICO

**XORNADAS
FORMATIVAS**

**Prevención de Riscos Laborais
na industria do espectáculo**

agase

Asociación Galega de Empresas
de Servizos para Eventos



Prevención de Riesgos Laborales en la Industria del Espectáculo

agase

Asociación Galega de Empresas
de Servizos para Eventos

Ana Alonso

**Técnico de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales
Prevent Event S.L**

Pablo “Punkblito” Moreno Montes

**Rigger en posesión de la Certificación Profesional: National
Rigging Certificate Level 3 - Rigging Supervisor. Plasa Skills.**

1.- LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

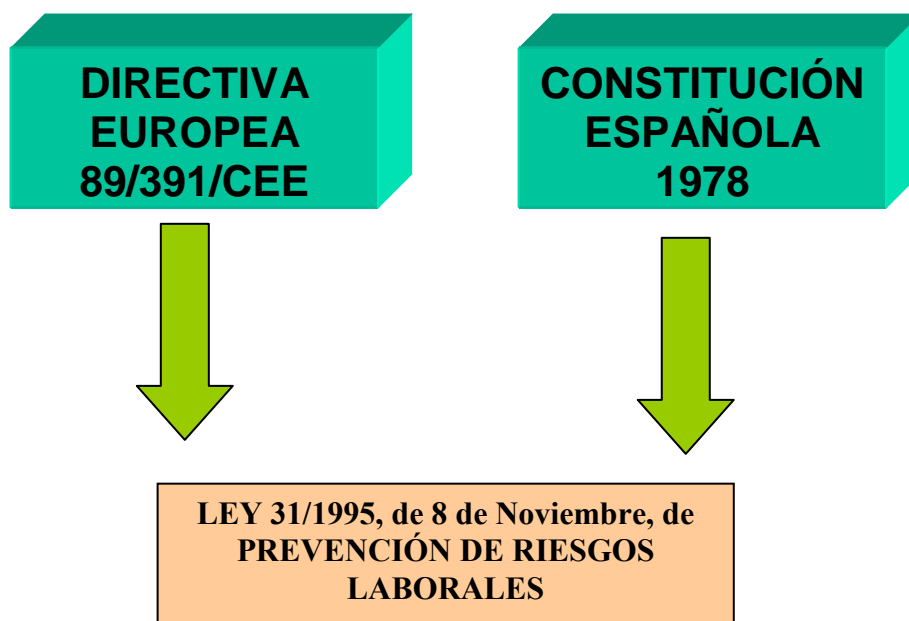
La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional, y como transposición de la **Directiva Europea 89/391/CEE**, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, aparece la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada y actualizada por la **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La LPRL, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Ámbito de aplicación:

- A los trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. (REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado).



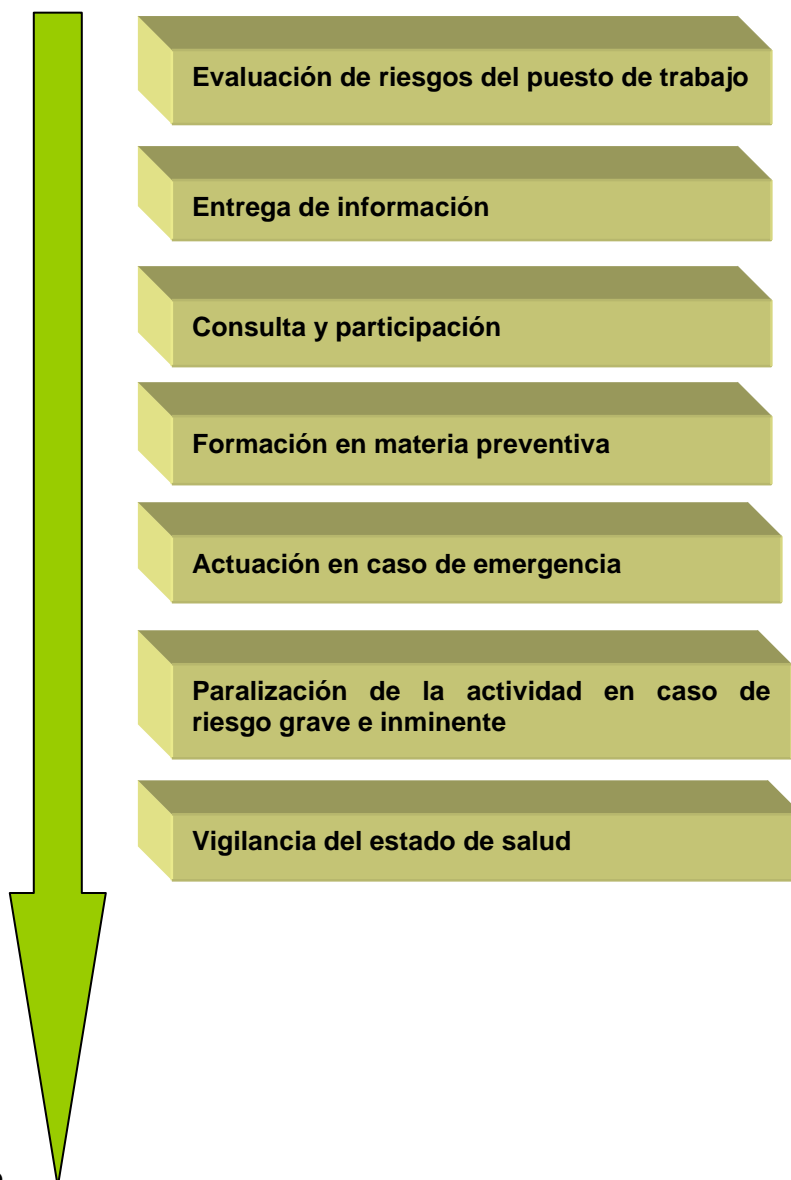
Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber:

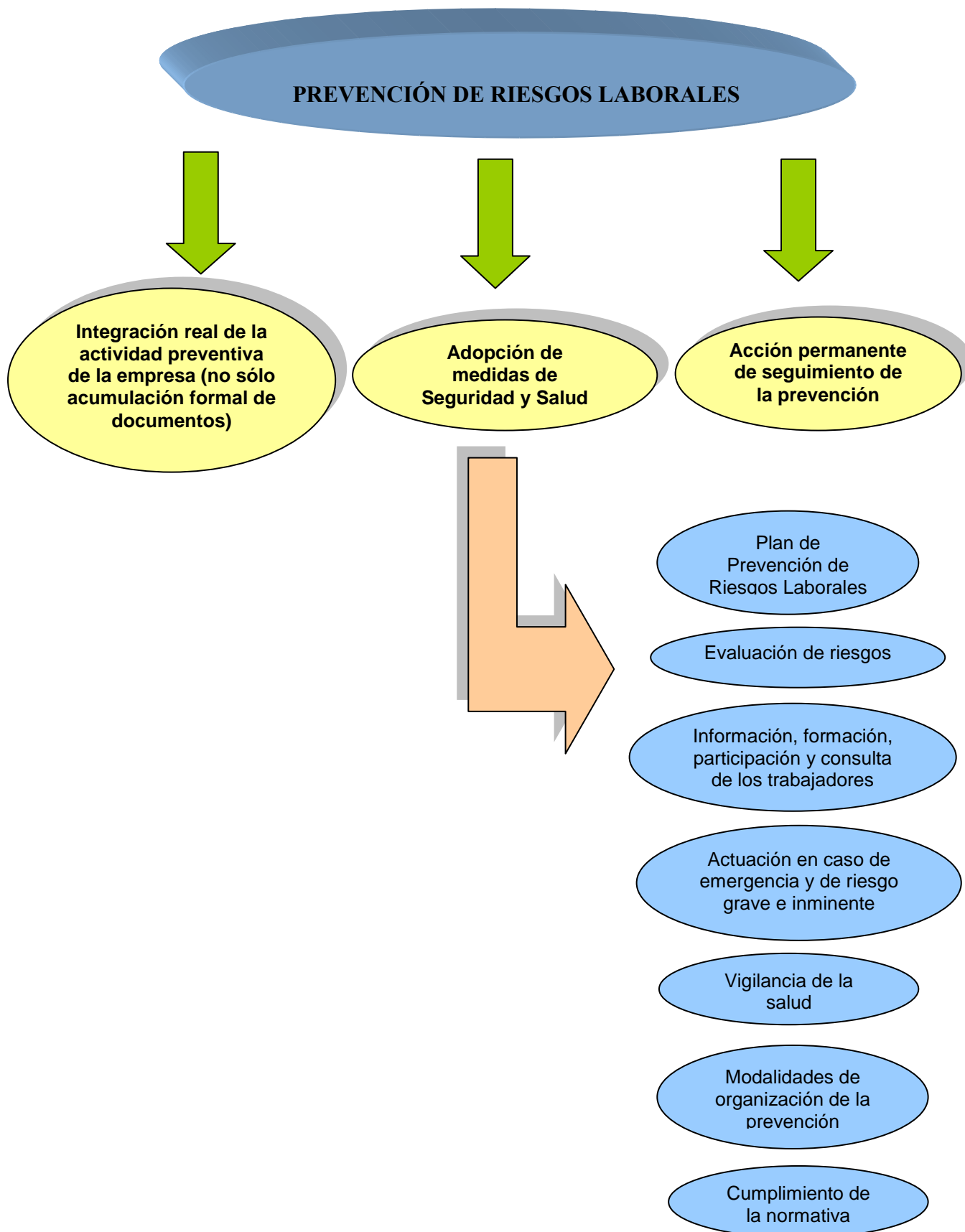
- **Del empresario**, en la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo.
- **De las Administraciones Públicas**, al encomendarle velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

A 3D teal-colored rectangular box with a white outline, containing the text 'DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PRL' in bold black capital letters.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PRL



¿Cómo se realiza la Prevención de Riesgos Laborales?



Plan de Prevención de Riesgos Laborales

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa. Se realiza a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá incluir:

- La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva
- Los nombramientos de personas con responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa)
- Las prácticas, procedimientos y procesos.
- Los recursos necesarios para dicha acción
- La articulación de los mecanismos de participación y consulta

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención son:

- La evaluación de riesgos
- La planificación de la actividad preventiva

Evaluación de riesgos

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos
- La elección de los equipos de trabajo a utilizar
- Las sustancias o preparados químicos que puedan ser utilizados
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo
- Otras actuaciones que se disponga en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

La evaluación será actualizada:

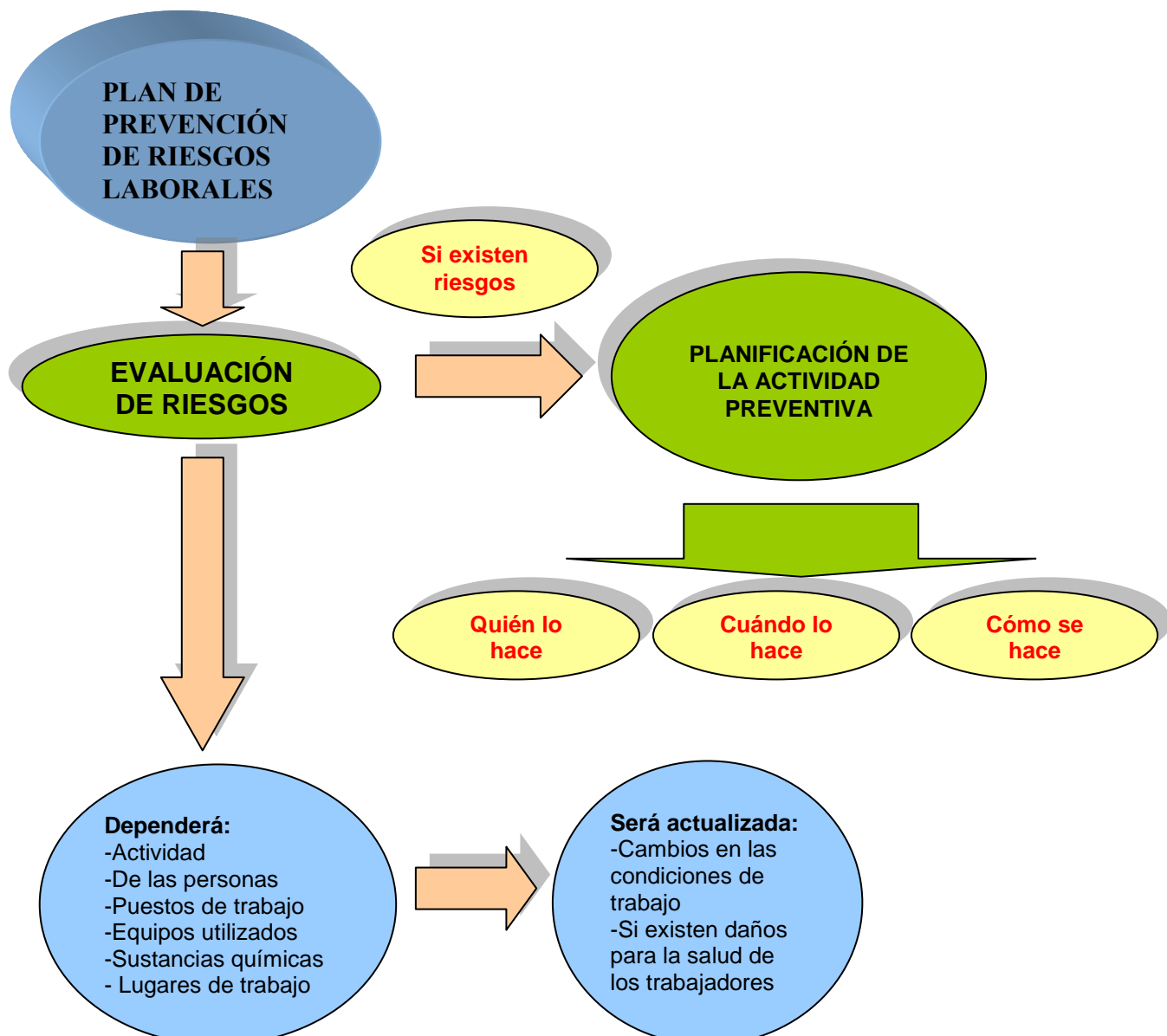
- Cuando cambien las condiciones de trabajo (puesto de trabajo, equipos de trabajo, sustancias químicas,...)
- Cuando se produzcan daños para la salud

Planificación de la actividad preventiva

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, el Empresario:

- Realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos
- Dichas actividades serán objeto de planificación, incluyendo para cada actividad preventiva:
 - o Plazo para llevarla a cabo
 - o Designación de responsables que las realizarán
 - o Recursos humanos y materiales para su ejecución
 - o Se asegurarán de la efectiva ejecución de tales actividades preventivas (seguimiento continuo)

CUADRO RESUMEN



Modalidades de la organización preventiva de una empresa

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se podrá realizar con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

1.- Asumiendo el empresario personalmente tal actividad, siempre que la empresa emplee 10 o menos trabajadores, sea de baja peligrosidad, el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga la capacidad formativa correspondiente.

2.- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo, siempre que tengan la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar.

Las actividades preventivas que no puedan realizarse por cualquiera de estas modalidades deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

3.- Constituyendo un servicio de prevención propio, obligatorio para empresas de más de 500 trabajadores o para empresas de entre 250 y 500 trabajadores si son de especial peligrosidad.

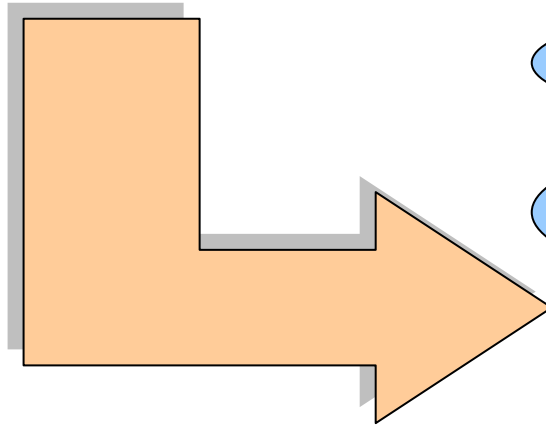
4.- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno

Obligaciones de los trabajadores



Obligación del Empresario: Información a los trabajadores

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A:



Los riesgos para la
seguridad y la salud

Las medidas y actividades de
protección y prevención
aplicables

Las medidas adoptadas en
caso de emergencia

Obligación del Empresario: Formación en materia preventiva a los trabajadores

FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

DEBE SER:

- TEÓRICA
- PRÁCTICA
- ADECUADA
- SUFICIENTE

En el momento de su
contratación,
cualquiera que sea la
modalidad o duración
de ésta

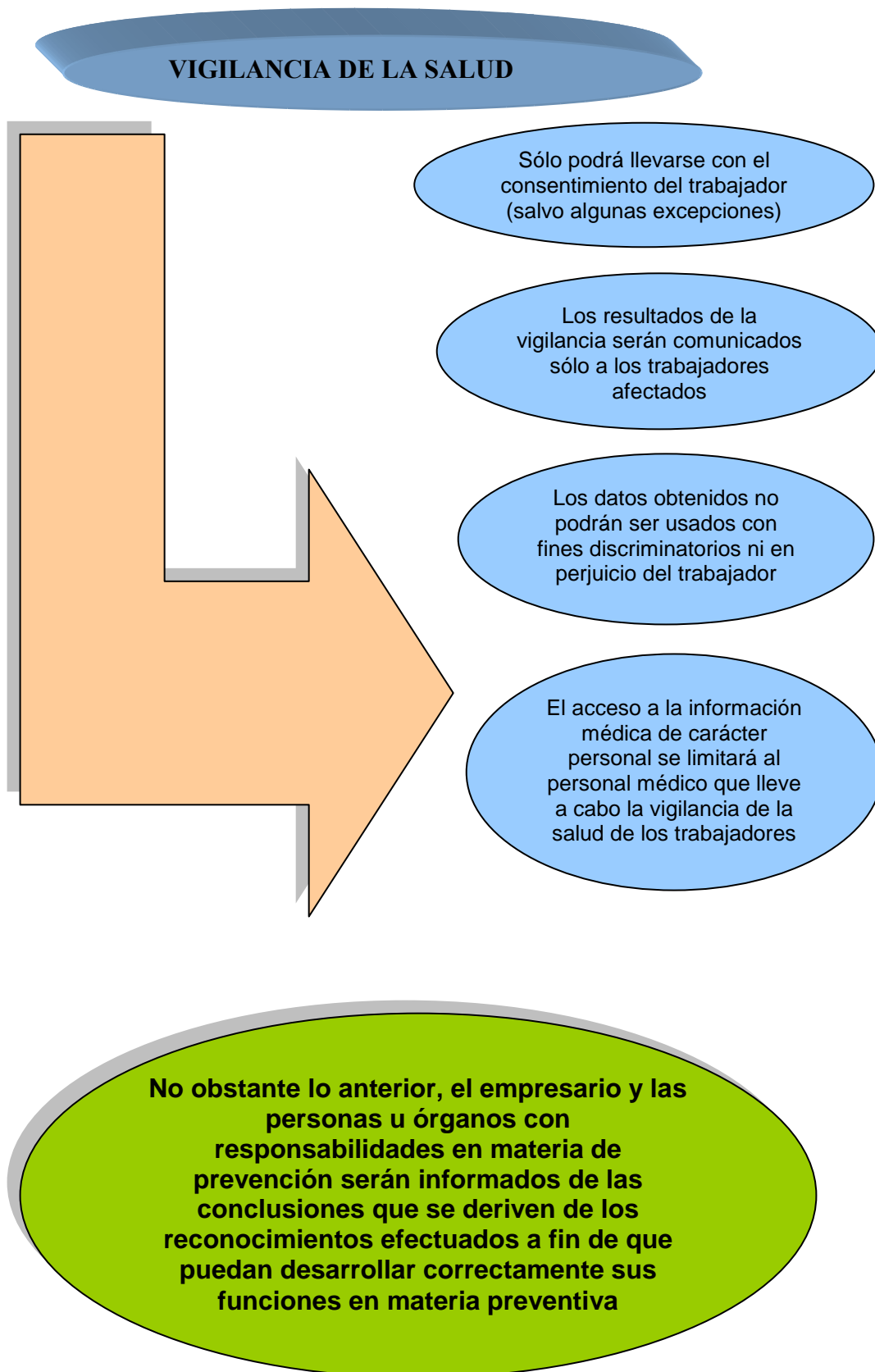
Quando se produzcan
cambios en las funciones
que desempeñe o se
introduzcan nuevas
tecnologías o cambios en los
equipos de trabajo

Específica del
puesto de trabajo
y función que
realice el
trabajador

Deberá impartirse
dentro de la jornada
de trabajo o en otras
horas pero con el
descuento del tiempo
invertido

Su coste no
recaerá en
ningún caso
sobre los
trabajadores

Obligación del Empresario: Vigilancia de la salud

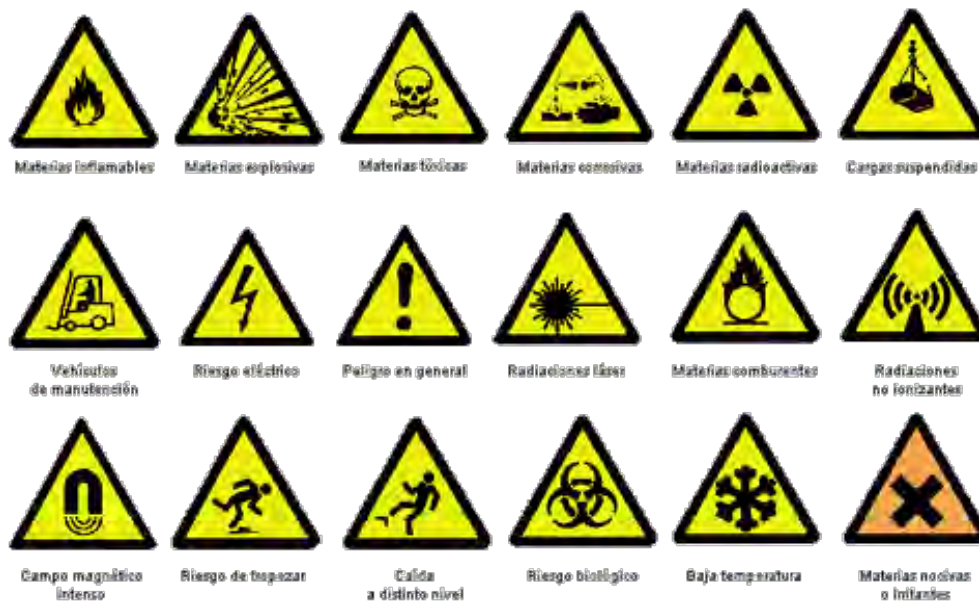


SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD y SALUD (RD 485/1997)

Señales de obligación



Señales de advertencia



Señales de salvamento o socorro



2.- REAL DECRETO 171/2004, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ART. 24 DE LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, constituye el marco básico por el que se regula la prevención de riesgos laborales en España, estableciendo un régimen de responsabilidades y obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores.

El cumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales se articula mediante el **art. 24 de la LPRL, de Coordinación de Actividades Empresariales**, que establece que:

1. *Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán 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.*
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.*
3. *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.*

Así, cada empresa debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas por ella contratadas. En consecuencia, es responsable no solo de la coordinación de las actividades de sus trabajadores, sino también de las desarrolladas por los trabajadores pertenecientes a las empresas contratadas. Igualmente es responsable de la implantación y mantenimiento de las medidas preventivas instauradas por estas últimas durante el montaje y desmontaje del evento, así como de vigilar que dichas empresas cumplan y hagan cumplir a sus trabajadores las medidas referidas.

4. *Siempre que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal y no presten servicios en los centros de trabajo de ésta, deberá recabarse la información*

necesaria de los fabricantes, importadores y suministradores para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. *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.*
6. *Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente (RD 171/04 y RD 604/2006).*

Asimismo, la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida, además de por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a las adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito (art. 1 LPRL).

En el **Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el art.24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales**, son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales (cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas) y los medios que deben establecerse con esta finalidad.

Comienza destacando que *con los objetivos de garantizar la aplicación de los principios de la acción preventiva, el uso correcto de los métodos de trabajo, el control de las interacciones de los diferentes trabajos desarrollados simultáneamente, así como para garantizar la coherencia entre las medidas propuestas y los riesgos que se puedan materializar, el deber de cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales es de **aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.***

En particular, *cuando exista un **empresario titular del centro de trabajo** (persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), éste deberá informar a los otros empresarios concurrentes (empresas y/o trabajadores autónomos) sobre los riesgos propios del mismo 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.*

Esta información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro que sea relevante a efectos preventivos, debiendo facilitarse por escrito siempre que alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Siempre que sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, el empresario titular, recibida la información de las empresas concurrentes, dará a las mismas instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de aquéllas y sobre las medidas que deben aplicar cuando se produzca una situación de emergencia, debiendo cumplir además sus obligaciones como un empresario concurrente más, es decir, informar sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollan sus trabajadores en el centro y que pueden afectar a trabajadores de las otras empresas, en particular sobre aquellos que puedan agravarse o modificarse en función de la presencia de varias empresas en el centro, sobre las situaciones de emergencia cuando se produzcan y si pueden afectar a la seguridad y/o salud de los trabajadores de las empresas concurrentes y accidentes ocasionados como consecuencia de los riesgos generados.

Del mismo modo, las empresas concurrentes deberán integrar la información facilitada en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, cumplir las instrucciones recibidas y comunicarlas a sus trabajadores.

Por otro lado, cuando exista un **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), además de cumplir con lo establecido para el empresario titular del centro de trabajo, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas.

Así, antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, así como que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo, así como comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro, han establecido entre ellas los medios de coordinación necesarios.

Esta obligación de coordinación se extiende en materia de **Seguridad Social**, ya que como establece el **art. 42 del Estatuto de los Trabajadores**, “los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de 30 improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante”.

Sin perjuicio de cualquier otro, *se consideran medios de coordinación (artículo 11 Real Decreto 171/2004):*

- a. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes*
- b. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.*
- 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.*
- 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 (RD 604/06 por el que se modifican el RD 39/1997, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención).*
- g. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.*

Así, después del intercambio de información sobre los riesgos específicos de los trabajos a realizar y que pueden afectar a terceros, y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos mencionados al comienzo.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo si hay trabajadores realizando actividades en el mismo o, en su defecto, al empresario principal.

Asimismo, cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos, debiendo facilitar los datos necesarios para permitir la identificación de las personas designadas para realizar las funciones de recurso preventivo o de la persona encargada de la coordinación de actividades empresariales, en caso de haber optado por alguno de estos medios de coordinación.

La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- 1.- 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 (caídas de altura..), que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.*
- 2.- 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.*
- 3.- 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.*
- 4.- 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.*

Podrán ser encargados de la coordinación de las actividades preventivas:

- a. Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.*
- b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.*
- c. Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.*
- d. Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades en las que se considerarán medio de coordinación preferente..*
- e. Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.*
- f. Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en los supuestos en los que se consideran medio de coordinación preferente.*

La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

- Aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecido en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

- Aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

- Control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el entorno de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

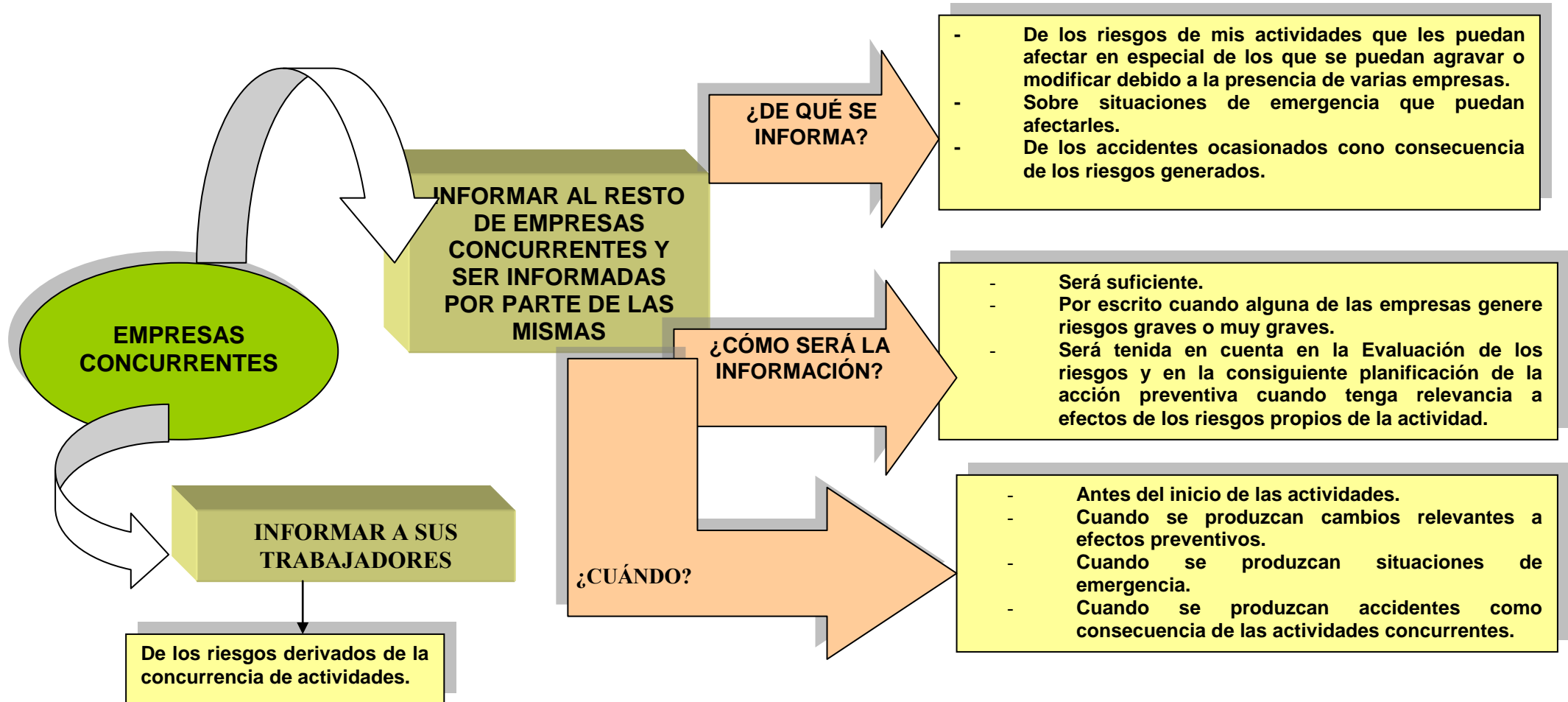
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en el RD 171/2004, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

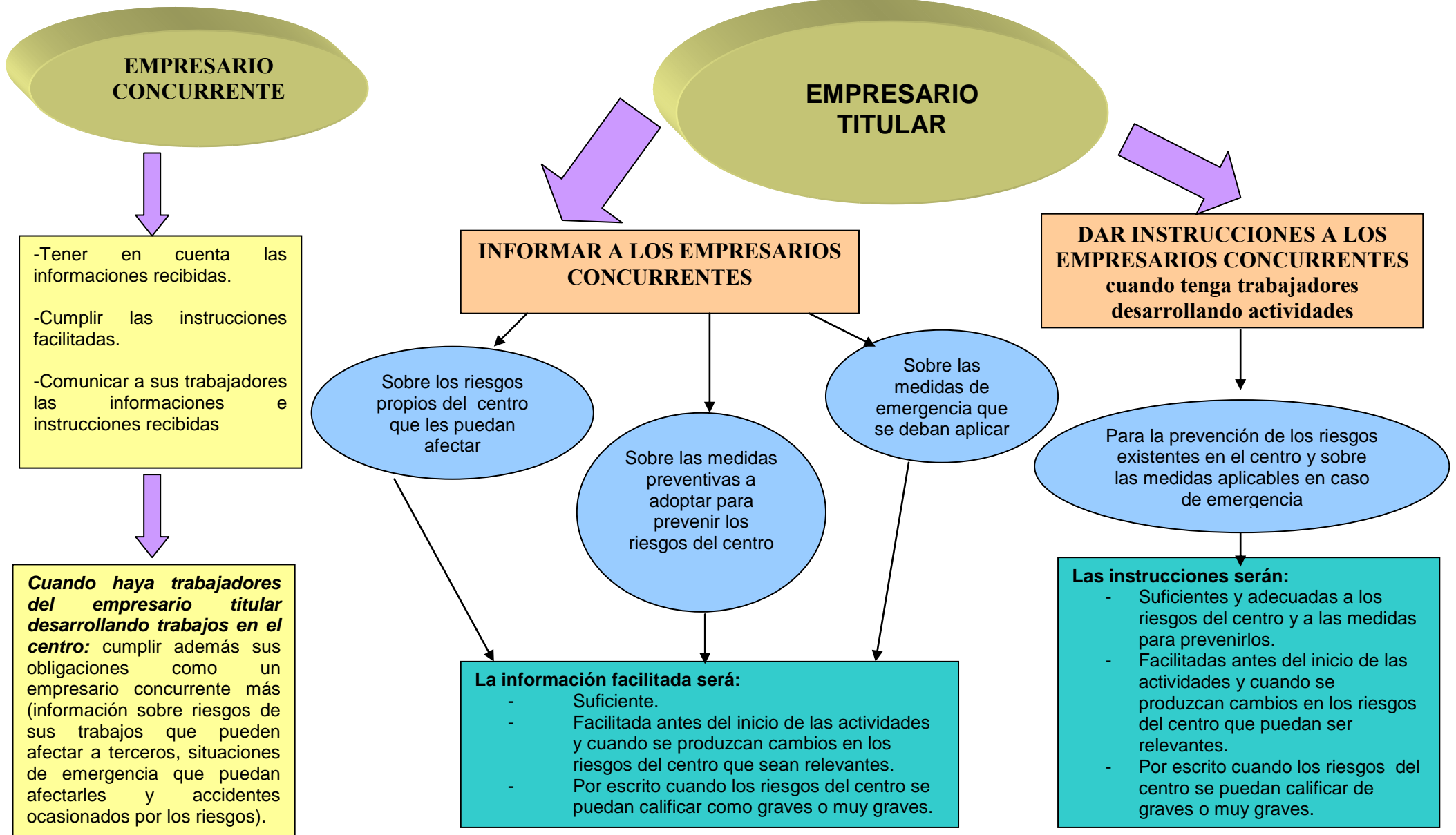
c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario principal y titular del centro de trabajo.

El encargado o encargados de la coordinación deben estar presentes durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, con formación de nivel intermedio en Prevención de Riesgos Laborales como mínimo.

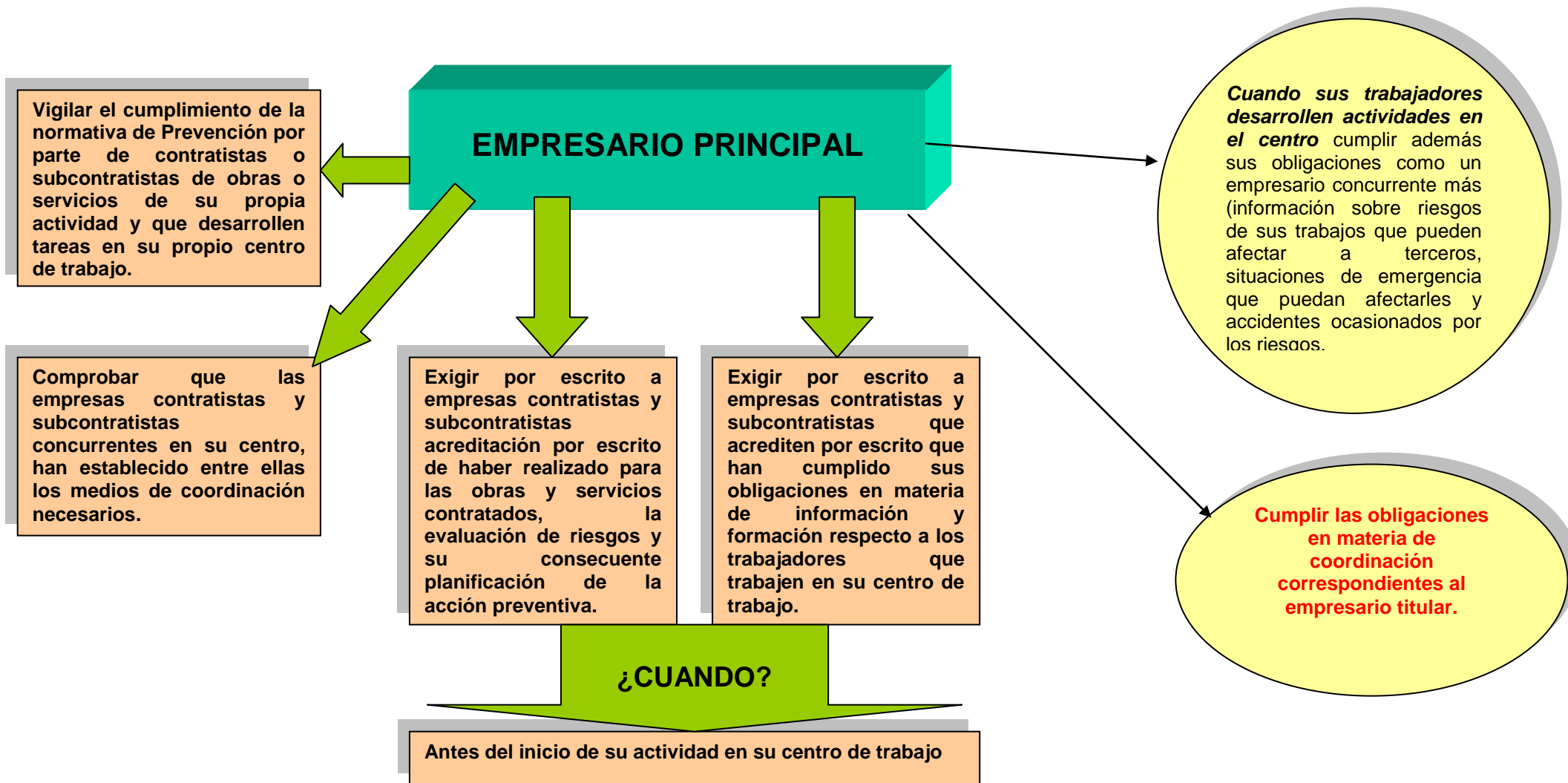
OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA DE LAS EMPRESAS CONCURRENTES EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO



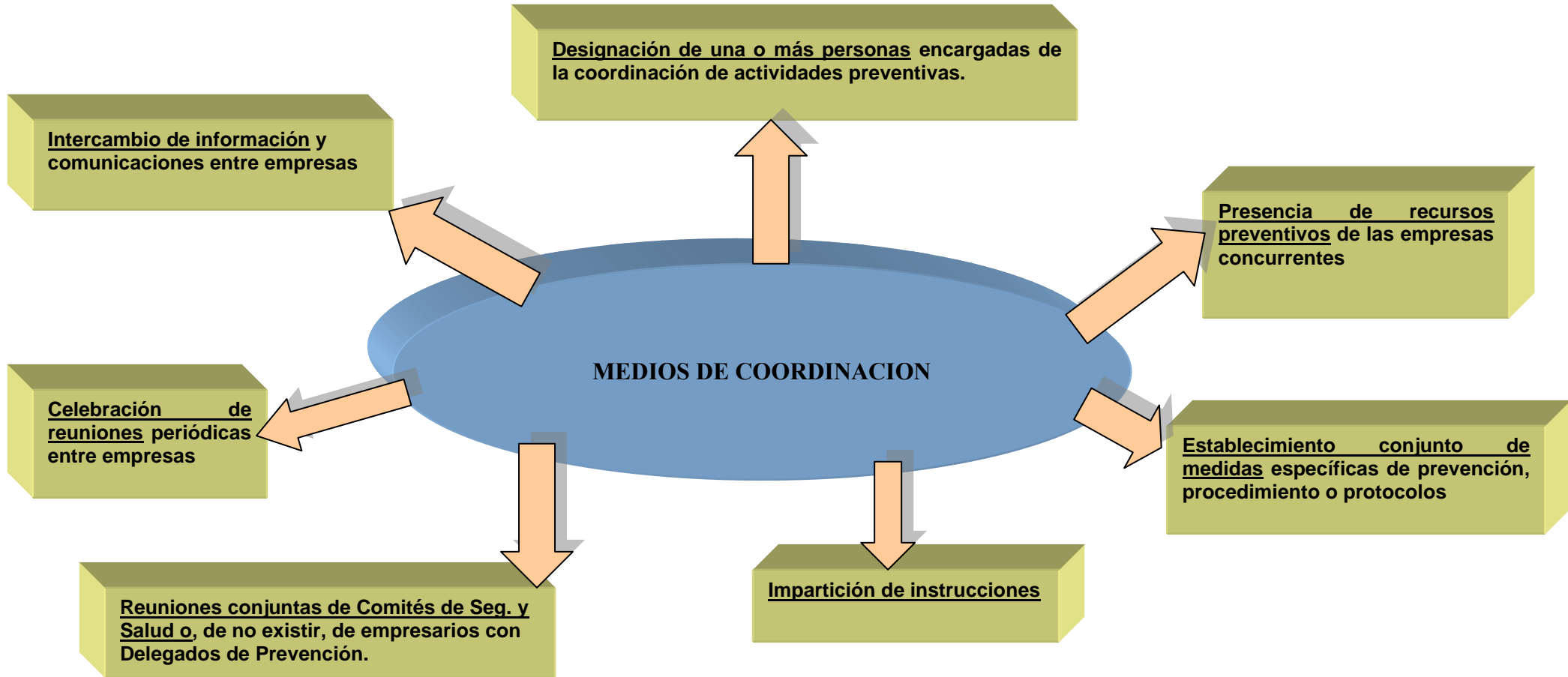
OBLIGACIONES EN SITUACIÓN DE CONCURRENCIA DE EMPRESAS CON UN EMPRESARIO TITULAR



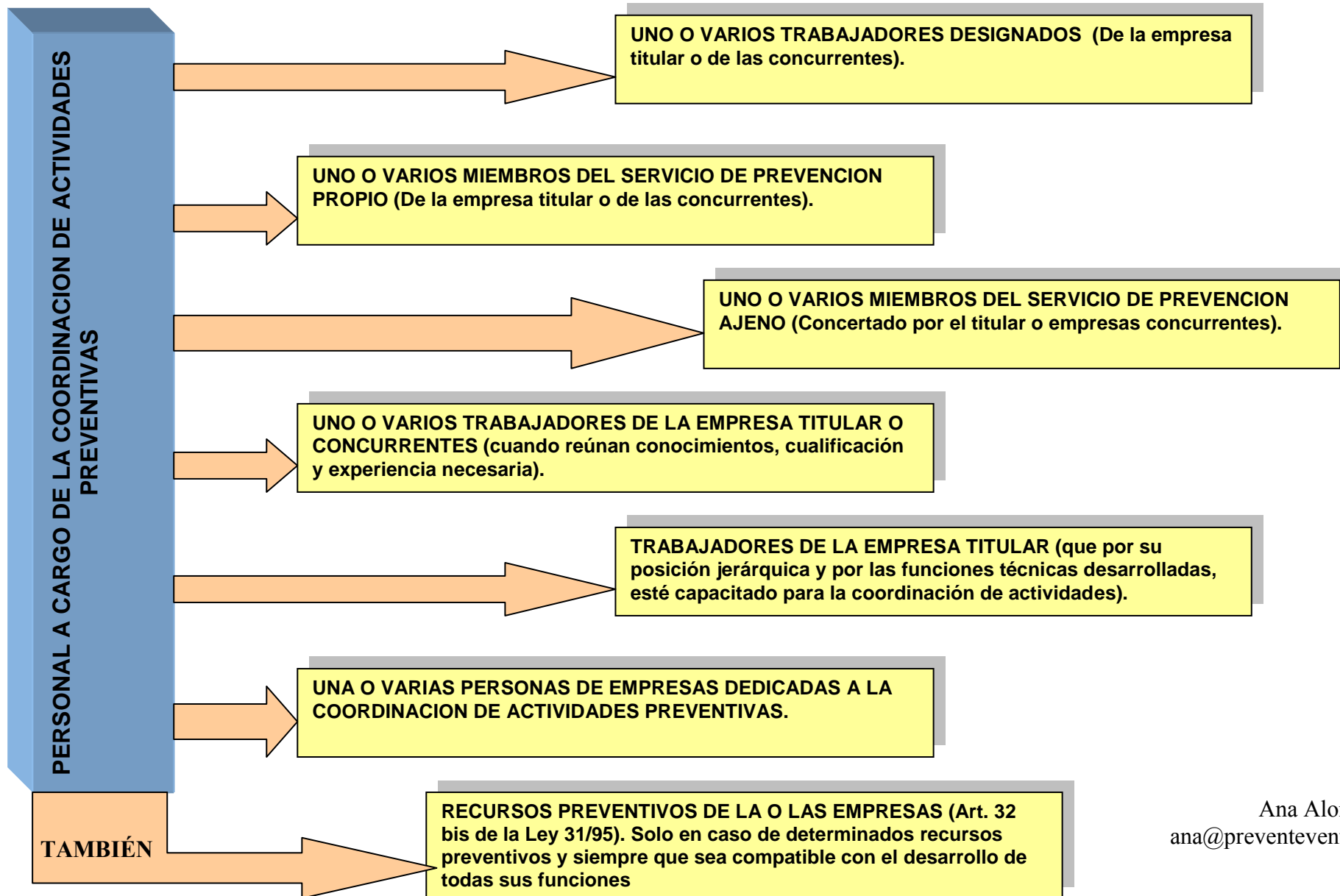
OBLIGACIONES EN SITUACION DE CONCURRENCIA DE EMPRESAS CON UN EMPRESARIO PRINCIPAL



MEDIOS DE COORDINACION QUE PUEDEN SER ADOPTADOS (entre otros)



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS



3.- REAL DECRETO 604/2006. NECESIDAD DE PRESENCIA DE LAS PERSONAS ASIGNADAS PARA REALIZAR LAS FUNCIONES DE RECURSO PREVENTIVO

Como se ha señalado anteriormente, además de los medios de coordinación señalados en el RD 171/2004, como la designación del encargado de la coordinación en materia preventiva, u otros que pudieran establecer las empresas concurrentes, y en cumplimiento del **RD 604/2006 por el que se modifican el RD 39/1997, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención (art. 22 bis), así como en cumplimiento del art. 32 bis LPRL**, es necesaria la presencia de los recursos preventivos en los siguientes casos:

1.- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

En este sentido, cabe señalar el **Criterio Técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Sobre la Presencia de Recursos Preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo**. Este Criterio Técnico 83/10 precisa que la presencia de un recurso preventivo es una medida complementaria, y nunca sustitutoria de las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, de modo que la designación y presencia del recurso preventiva no excluye o sustituye el deber de protección por parte del empresario a que se refiere el artículo 14.1 de la LPRL.

El Criterio Técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que para la aplicación de este supuesto es necesario que se den tres requisitos:

1. Concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades.
2. Posibilidad de que los riesgos se agraven o modifiquen por dicha concurrencia.
3. Necesidad de que se controle la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta también lo previsto en el art 22 bis número 2 párrafo primero del RD 39/97, en el que se precisa que es la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, la que identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

2.- Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales (Art. 32 bis Ley 31/1995 y 22 bis RD 39/1997):

- a) Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- b) Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- c) Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- d) Trabajos en espacios confinados.
- e) Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

El **Criterio Técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** hace mención y matización respecto a los “**Trabajos con riesgos especialmente graves de caídas de altura**”, La Inspección de Trabajo y Seguridad Social entiende que no todo trabajo en altura (riesgo superior a dos metros) debe motivar la presencia de un recurso preventivo; así, será necesaria dicha presencia si tras la aplicación de los principios de prevención el riesgo continúa siendo de especial gravedad (adopción de medidas colectivas o individuales).

De este modo, aquellos trabajos de altura en los que, tras haber aplicado los principios de prevención, si por el tipo de actividad desarrollada en altura, los procedimientos de trabajo aplicados o el entorno del puesto de trabajo, el riesgo continúe siendo de “especial gravedad” de modo que haga necesario adoptar medidas preventivas adicionales (colectivas o individuales) para evitar o minimizar la posibilidad de que el trabajador sufra un daño grave, serán motivadores de la presencia de un recurso preventivo.

El Criterio Técnico 83/10 enumera ejemplos de trabajos con riesgos especiales de altura de los que se puede requerir la presencia de dicho recurso: cuando se realicen trabajos en que se utilicen técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, trabajos de montaje y desmontaje de andamios, de redes de seguridad o trabajos a más de 6 metros de altura o menos, pero en los que la protección del trabajador no pueda ser asegurada totalmente sino mediante la utilización de un equipo de protección individual contra el referido riesgo. También podría incluirse entre los “riesgos especiales de altura” aquellos trabajos realizados a una altura ligeramente superior a dos metros, pero en los que el riesgo puede verse agravado o modificado por la concurrencia de otras operaciones que se desarrollan de forma simultánea o sucesiva y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, si bien en este caso estaríamos ante el supuesto de la letra a) del artículo 22 bis 1 del Reglamento.

3.- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

El Criterio Técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que la Inspección podrá requerir la presencia de recursos preventivos, si tras practicar una visita al centro de trabajo y a la vista de la información recabada, considere que las medidas preventivas adoptadas por el empresario no son suficientes, o son inadecuadas para una aplicación responsable de los principios de la acción preventiva establecida en el artículo 15 de la LPRL. Este requerimiento será para que de forma temporal se dé la presencia del recurso preventivo, mientras las empresas subsanen las medidas preventivas cuando no se puedan adoptar de forma inmediata (siempre y cuando no exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores) o bien, cuando se trate de actividades esporádicas o excepcionales y se considere que no hay un control absoluto de todos los riesgos.

En dicho requerimiento la Inspección de Trabajo y Seguridad social deberá especificar los trabajos u operaciones y situaciones de riesgo concretas, así como la exigencia de modificar la evaluación de riesgos, si esta no contemplara la situación de riesgo detectada y la planificación de la actividad preventiva, si no recogiera la necesidad de la presencia del recurso preventivo.

A título indicativo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social enumera algunos trabajos, actividades, operaciones y procesos que una vez analizadas por el funcionario podría justificar la presencia de recursos preventivos: trabajos de instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, montacargas y otros aparatos de elevación, trabajos con aparatos y maquinaria en obras de construcción, circulación de ferrocarriles con trabajos simultáneos de mantenimiento o reparación en las vías o sus proximidades, trabajos en instalaciones eléctricas o en proximidad de elemento en tensión, trabajos en emplazamientos con riesgo de incendio o explosión, trabajos en instalaciones frigoríficas, trabajos que puedan estar afectados por radiaciones ionizantes, o trabajos con riesgos de exposición de determinados productos o sustancias peligrosos como los agentes químico (amianto), agentes biológicos, agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.

Podrá también requerirse la presencia de recursos preventivos, en el caso de trabajos realizados por menores de 18 años, por trabajadores especialmente sensibles o por trabajadores de reciente incorporación durante el periodo de adiestramiento, tanto sean trabajadores propios de la empresa como trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, debido a que la falta de experiencia en el puesto de trabajo puede generar riesgos específicos y poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores o de terceros, si bien también en estos casos habrá que estar a las circunstancias del caso concreto que deberán ser valoradas en todo caso por el inspector a la hora de exigir la presencia de un recurso preventivo.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.
- d. Uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos en los que es necesaria su presencia (punto 1 y 2), y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. Por tanto, se hace recomendable que varios trabajadores de las empresas que participan en el montaje y desmontaje de los eventos tengan la formación en materia de prevención de riesgos laborales de nivel básico (50 horas).

Respecto a los sujetos a los que se puede asignar las funciones de recurso preventivo, el **Criterio Técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 39/2004** también realiza matizaciones:

En los supuestos en los que la empresa cuente con trabajadores designados o un servicio de prevención propio no hay ningún impedimento legal para que dicha empresa efectúe un concierto específico con un servicio de prevención ajeno para que un miembro asuma las funciones de recurso preventivo; tampoco hay nada en la regulación legal que impida la contratación con un servicio de prevención ajeno para la realización de esta actividad preventiva específica que sea distinto del servicio de prevención ajeno con el que tenga contratada la realización de la actividad preventiva habitual y permanente.

La designación de recurso preventivo a trabajadores asignados ha generado dudas: si esta figura es alternativa a los recursos preventivos o si se trata de una figura complementaria de dichos recursos preventivos. Esta duda se resolvió cuando el RD 604/2006 modificó el RD 39/97 e introdujo el artículo 22 bis, e incluyó en su apartado 3 una regulación que va más allá de lo previsto en el artículo 32 bis de la LPRL (“La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/95”), de lo que se desprende que el empresario puede designar o asignar la presencia a cualquiera de ellos de manera indistinta, pudiendo ser un trabajador de la empresa que no tenga la consideración de trabajador designado ni la de integrante del servicio de prevención propio, siendo por tanto el trabajador asignado una figura alternativa al recurso preventivo con cuya asignación se cumple con la obligación de presencia.

¿Es obligatorio aceptar la designación o asignación como recurso preventivo?

En este sentido el Criterio Técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo es muy claro estableciendo que la obligación existe cuando se trate de un trabajador designado o miembro del servicio de prevención propio, siempre que se reúnan las exigencias de formación y capacidad.

Cuando se trata de un trabajador al que se asigna la presencia sin ser un trabajador designado o miembro del servicio de prevención propio también hay obligatoriedad, que emana del artículo 5 c del ET “los trabajadores deben cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”

Funciones del recurso preventivo

Su función es vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, y comprobar que tales actividades son adecuadas para prevenir los riesgos que determinan la obligatoriedad de la presencia de los recursos. Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales. También podrán dar indicaciones a las personas responsables del trabajo generador de riesgos para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas. En concreto:

1. Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

2. Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

La norma no le atribuye de manera expresa la facultad de paralización de trabajos en los mismos términos que lo hace la inspección de trabajo, o los encargados de la coordinación preventiva, ello sin perjuicio que el propio empresario, en uso de su poder de dirección, le pueda otorgar al recurso preventivo dicha facultad de interrumpir la actividad de los trabajadores en los supuestos y en los términos que se determinen entre ellos.

¿El recurso preventivo o el trabajador asignado deben desarrollar sus funciones con exclusividad o pueden compatibilizarlas con otras de otro tipo, ya sean preventivas o de producción?

El artículo 22 bis del RD 39/97 en su apartado 7 señala que “la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo también podrá ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la LPRL... siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones”

Si los trabajadores asignados deben realizar una labor de vigilancia de la aplicación de medidas preventivas en relación con las actividades, operaciones o procesos concretos (art 32 bis 1 de LPRL) mientras se estén realizando estas operaciones su presencia será imprescindible. Cuando no se estén desarrollando dichas actividades, el recurso preventivo podrá realizar otra actividad productiva o preventiva y tampoco habrá inconveniente en que se desarrolle una actividad productiva distinta y simultánea con la vigilancia siempre que dicha labor de vigilancia no se vea perjudicada.

Capacitación y formación mínima de los recursos preventivos según el criterio técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La LPRL establece en el artículo 32 bis en su apartado 3 que “Los recursos preventivos....deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número...” pero no concreta la formación mínima que debe tener.

Al tratarse de un trabajador designado o de un miembro del servicio de prevención propio de la empresa o de un servicio de prevención ajeno, habrá que tener en cuenta lo previsto al respecto por el RD 39/97 artículos 13, 15 y 18 de lo que se desprende que dichas personas deben contar con la capacitación y formación requerida para las funciones a desempeñar.

El apartado 4, establece que la cualificación que deben tener los trabajadores asignados debe contar “con la formación preventiva correspondiente como mínimo a las funciones del nivel básico”. Por lo tanto como regla general dicho trabajador deberá contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico que el artículo 35 RD 39/97 establece con carácter general una formación de 50 horas.

A esta regla general se estableces dos excepciones:

1. El Convenio General del Sector de la Construcción prevé que el contenido formativo para el nivel básico en la construcción tenga una duración mínima de 60 horas.

2. A la hora de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas en caso de trabajos peligrosos o con riesgos especiales (de los que se derivan de peligros especialmente graves de caída de altura, sepultamiento, ahogamiento, trabajos en espacios confinados, maquinaria sin marcado CE) y determinar la eficacia, adecuación, suficiencia o insuficiencia de las medidas preventivas no parece suficiente que el recurso preventivo cuente en estos casos con una formación de nivel básico, que solo le habilita para realizar evaluaciones elementales de riesgos y establecer medidas preventivas del mismo carácter.

En resumen, la formación equivalente a funciones de nivel básico puede ser suficiente para los casos contemplados en el apartado a) del artículo 32 bis de la LPRL pero no para la mayoría de los contemplados en el apartado b) del mismo artículo, en los que parece evidente que resulta necesaria una mayor formación superior a la recibida para desarrollar funciones de nivel básico.

Empresas que deben designar la presencia de recursos preventivos según criterio técnico 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

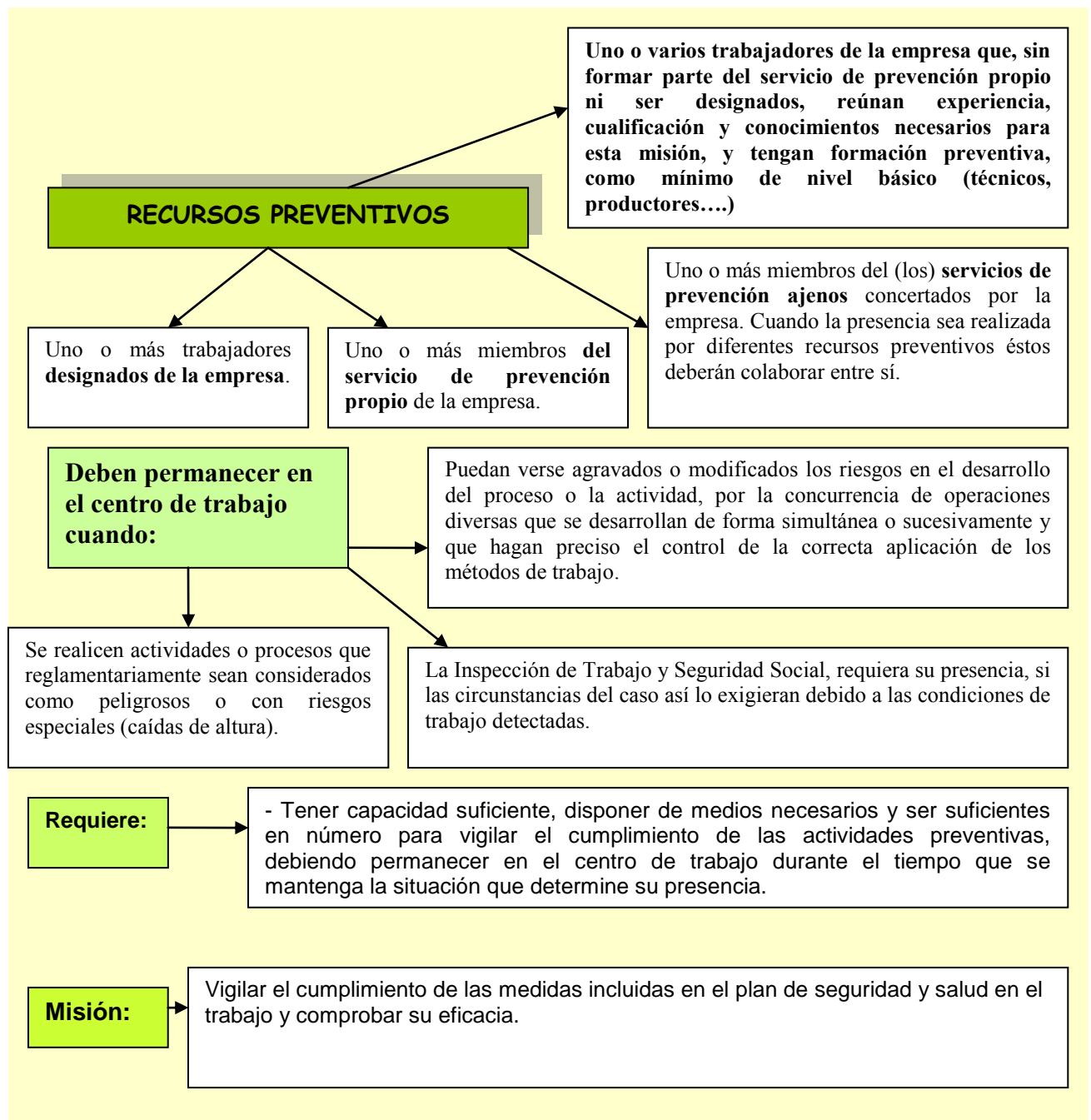
La Inspección de Trabajo y Seguridad Social distingue dos sectores; sector distinto a la construcción, y sector de la construcción.

1. Sectores distintos al de la Construcción: Se rige por el apartado 9 del artículo 22 del Real Decreto 39/1997 “Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1 a) del artículo 22, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1 b)”. La obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios recursos preventivos deberán colaborar entre si y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargados de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo”.

Cuando estemos ante varias empresas que realicen “actividades concurrentes de forma simultánea” en estos casos puede darse otro supuestos:

- Que sea solo una empresa la que realice los trabajos que entrañan cierto peligro. En este supuesto el recurso preventivo deberá designarlo la empresa que realice dichos trabajos peligrosos.
- Que haya dos o más empresas cuyos riesgos puedan modificarse o agravarse mutuamente por la realización de las actividades que cada una realiza y cuyos métodos de trabajo requiere que se controlen de forma simultánea. En este caso la designación de la presencia del recurso preventivo recae sobre todas y cada una de las empresas que realicen las operaciones o actividades en cuyo caso la norma prevé que cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos.

2. Sector de la Construcción: No se aplicará el apartado 9 del artículo 22 del Real Decreto 39/1997, sino por la Disposición Adicional Decimocuarta de la LPRL en virtud del cual “La presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista”. Por lo tanto en el ámbito de la construcción la propia legislación ha establecido que la obligación de designar al recurso preventivo se refiere únicamente a las empresas contratistas y no a las subcontratistas. Aunque mediante el contrato mercantil suscrito entre empresas un contratista puede exigir también a los subcontratistas que cuenten con sus propios recursos preventivos.



LEGISLACION APLICABLE EN RELACION CON LA COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES



4.- REAL DECRETO 1627/1997, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN Y LEY 32/2006, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las Obras de Construcción, constituye una norma de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Consideraciones previas:

1.- Promotor es cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza una obra.

2.- Proyectista: el autor o autores, por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra.

3.- Dirección facultativa: el técnico o técnico competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control. Esta figura es exigible en las obras con proyecto.

4.- El contratista es cualquier persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción al contrato, teniendo la consideración de empresario a los efectos previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

5.- Subcontratista: persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista el compromiso de realizar determinados trabajos, teniendo la consideración de empresario a los efectos previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

6.- Trabajador autónomo: persona física, distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, contratista o subcontratista el compromiso de realizar determinados trabajos.

7.- Coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra: técnico competente designado por el promotor para coordinar, durante la fase del proyecto, los principios generales de prevención (art.15 LPRL).

8.- Coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra: técnico competente con funciones de dirección y control durante la ejecución de la obra, designado por el promotor, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, cuando intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos.

Podrá ser coordinador de seguridad y salud durante la fase de ejecución aquél cuyas titulaciones académicas y/o profesionales y competencias propias le habiliten para desempeñar las funciones asignadas, siendo recomendable que tenga la formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales. Puesto que es requisito indispensable visar el Plan de Seguridad y Salud en un Colegio Oficial, deberá ser arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico.

Cabe señalar que el nombramiento del coordinador de seguridad y salud no exime al promotor de sus responsabilidades, debiendo respaldar sus acciones y asegurarse de que se desarrollan efectivamente sus funciones según lo establecido en el RD 1627/1997.

9.- Estudio de seguridad y salud: Es elaborado por el técnico competente designado por el promotor en la fase de redacción del proyecto.

10.- Estudio básico de seguridad y salud: Es elaborado por el técnico competente designado por el promotor cuando no sea preciso elaborar un Estudio de Seguridad y Salud.

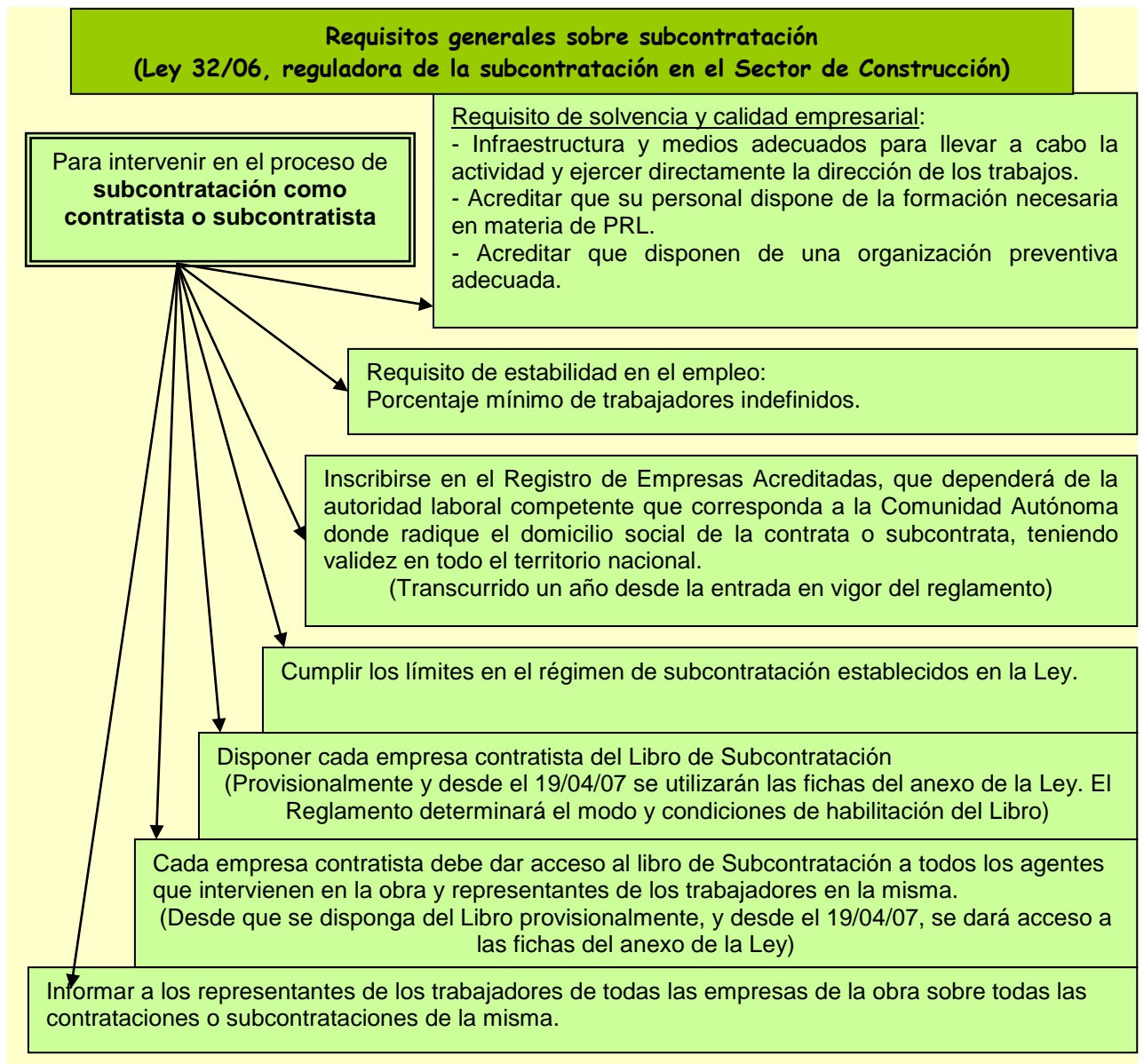
11.- Plan de Seguridad y Salud: es el documento o conjunto de documentos elaborados por cada contratista que permite desarrollar los trabajos en las debidas condiciones preventivas. En él se analizan, estudian, desarrollan y complementan las previsiones contenidas en el Estudio Básico de Seguridad y Salud, debiendo ser aprobado, antes del inicio de los trabajos, por el coordinador de seguridad y salud durante la fase de ejecución de la obra (dicha aprobación debe quedar documentada). Asimismo, se deberán incluir las medidas señaladas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, sobre medidas de emergencia.

12.- Libro de Incidencias: Será facilitado por el Colegio profesional al que pertenezca el técnico que haya aprobado el Plan de Seguridad y Salud (Coordinador de Seguridad y Salud) con la finalidad del control y seguimiento del mismo.

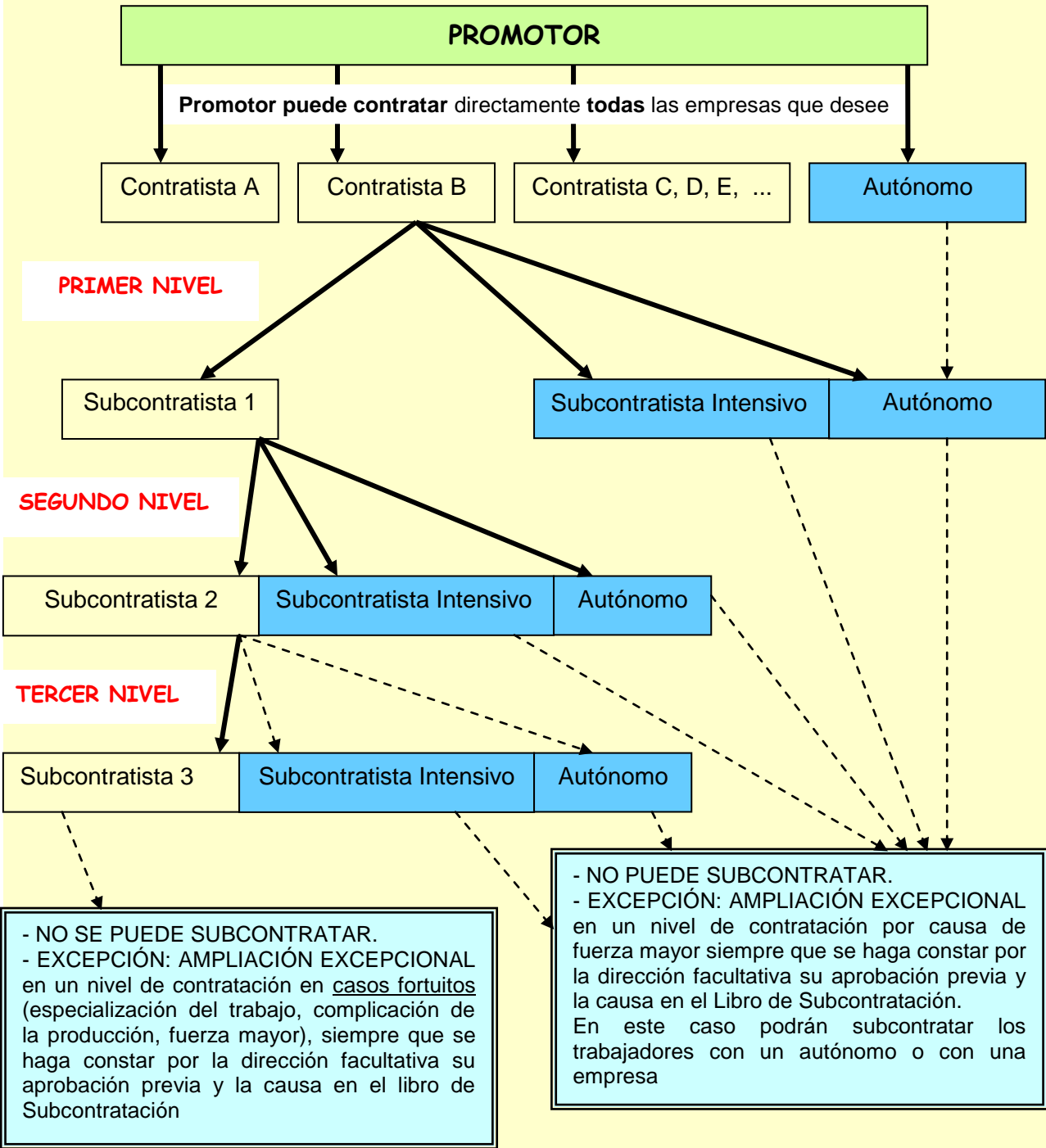
13.- Libro de subcontratación (Ley 32/06 y RD 1109/2007): Es un libro exigible a cada contratista siempre que pretenda subcontratar parte de los trabajos a empresas subcontratistas o trabajadores autónomos, habilitado por la autoridad laboral (el contratista lo presentará a la autoridad laboral de la Comunidad en cuyo territorio se lleve a cabo la obra), donde se reflejarán, por orden cronológico desde el inicio de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas durante la obra

14.- Información a la Autoridad Laboral: La comunicación de apertura previa o reanudación de actividades en los centros de trabajo debe presentarse ante la autoridad laboral competente por las empresas contratistas antes al inicio de los trabajos, junto con el Plan de Seguridad y Salud aprobado por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución.

Ley 32/06, Reguladora de la Subcontratación en la Construcción, así como el RD 1109/2007, por el que se desarrolla la misma, introducen algunas cuestiones novedosas en nuestro ordenamiento, como la exigencia de unos requisitos de solvencia y calidad a las empresas; un nuevo régimen de ordenación y limitación de la subcontratación en el sector de construcción; mayor transparencia y más garantías para los trabajadores de empresas incluidas en las cadenas de subcontratación.



CADENA SUBCONTRATACION DE TRABAJOS PARA LA MISMA OBRA (Ley 32/06)



Líneas discontinuas simbolizan la ruptura de la cadena de subcontratación entre los niveles indicados. Asimismo los recuadros con el fondo azul intenso indican que la empresa no puede subcontratar, dejando el azul claro para explicar la excepción a la no subcontratación.

El cumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales se articula mediante el art. 24 de la LPRL, de Coordinación de Actividades Empresariales y el RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales.

No obstante, la Disposición Adicional Primera del RD 171/2004, establece que las obras incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1627/1997, de Obras de Construcción, se registrarán por lo establecido en el citado real decreto. A los efectos de lo establecido en el mismo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) La información que el empresario titular del centro de trabajo debe facilitar a los empresarios concurrentes se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico:

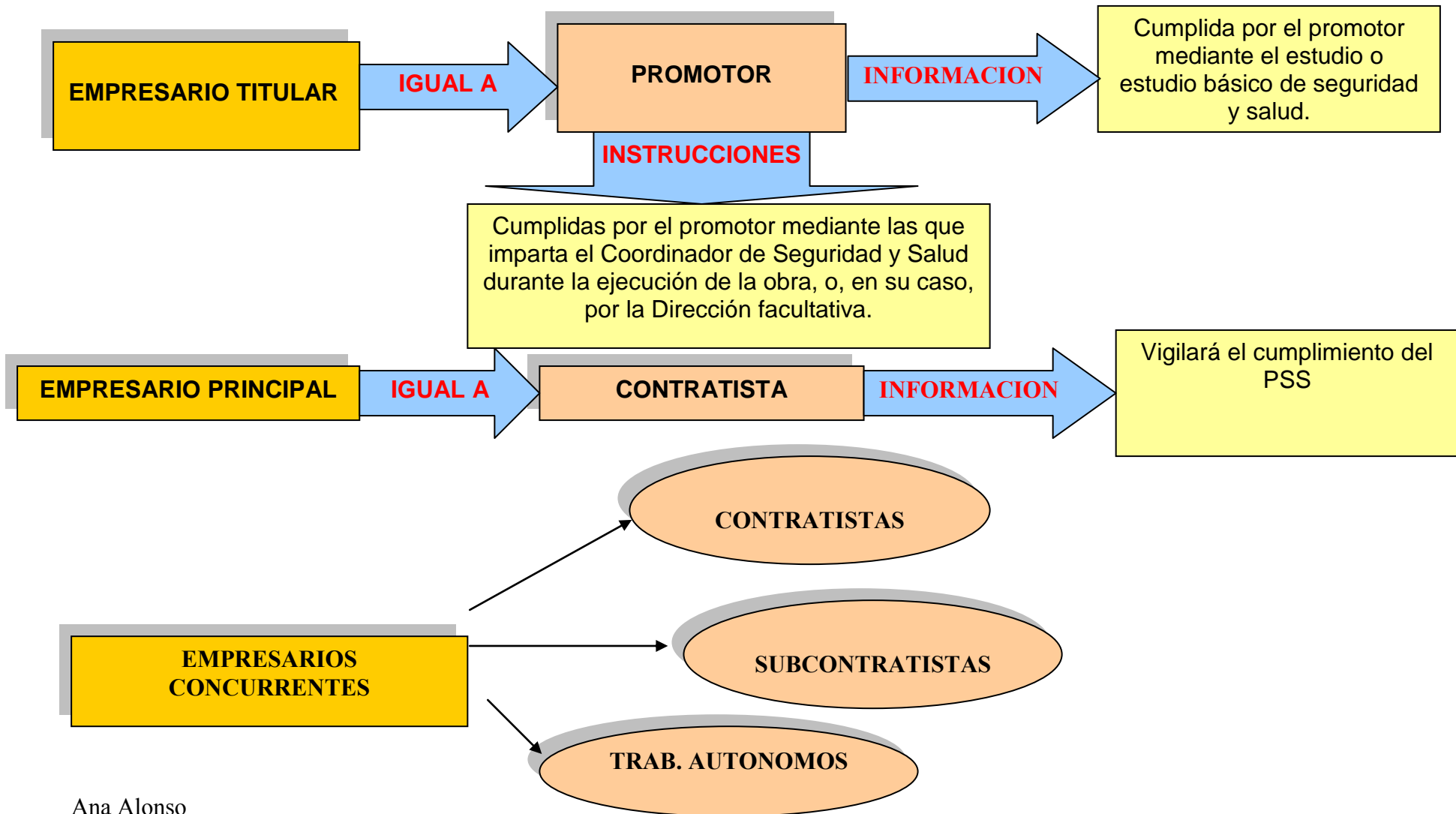
- Información sobre los riesgos propios del centro que les puedan afectar.
- Información sobre las medidas preventivas a adoptar para prevenir los riesgos del centro.
- Información sobre las medidas de emergencia que se deben aplicar.

Las instrucciones que debe facilitar a los empresarios concurrentes para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de aquéllas y sobre las medidas que deben aplicar cuando se produzca una situación de emergencia, se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

b) Las medidas establecidas para el empresario principal corresponden al contratista: vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas.

c) Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en el RD 1627/1997, de Obras de Construcción, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, (referente al recurso preventivo), así como cualquier otro complementario que puedan establecer las empresas concurrentes.

FIGURAS EN MATERIA DE COORDINACION EN LO REFERENTE A OBRAS DE CONSTRUCCION



Además de los medios de coordinación señalados en el RD 1627/1997, como la designación del Coordinador de Seguridad y Salud, u otros que pudieran establecer las empresas concurrentes, y en cumplimiento del **RD 604/2006 por el que se modifican el RD 39/1997, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención (art. 22 bis y disposición adicional décima), y el RD 1627/1997, de Obras de Construcción (disposición adicional única), así como en cumplimiento del art. 32 bis LPRL y de la disposición adicional decimocuarta LPRL**, es necesaria la presencia de los recursos preventivos de cada contratista durante la obra, siendo el Plan de Seguridad y Salud el que determine la forma de llevarla a cabo.

Su función será la de vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Seguridad y Salud y comprobar su eficacia, debiendo hacer las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas cuando se observe un deficiente cumplimiento de las mismas o cuando haya una ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, poniendo tales circunstancias en conocimiento del empresario (contratista o subcontratista) para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas y modifique el Plan de Seguridad y Salud, informando para ello al Coordinador de Seguridad y Salud.

Hay que tener en cuenta que, cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen trabajos cuyos riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, o cuando se realicen actividades o procesos considerados peligrosos o con riesgos especiales (apartado 2), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos, deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y con el coordinador de seguridad y salud.

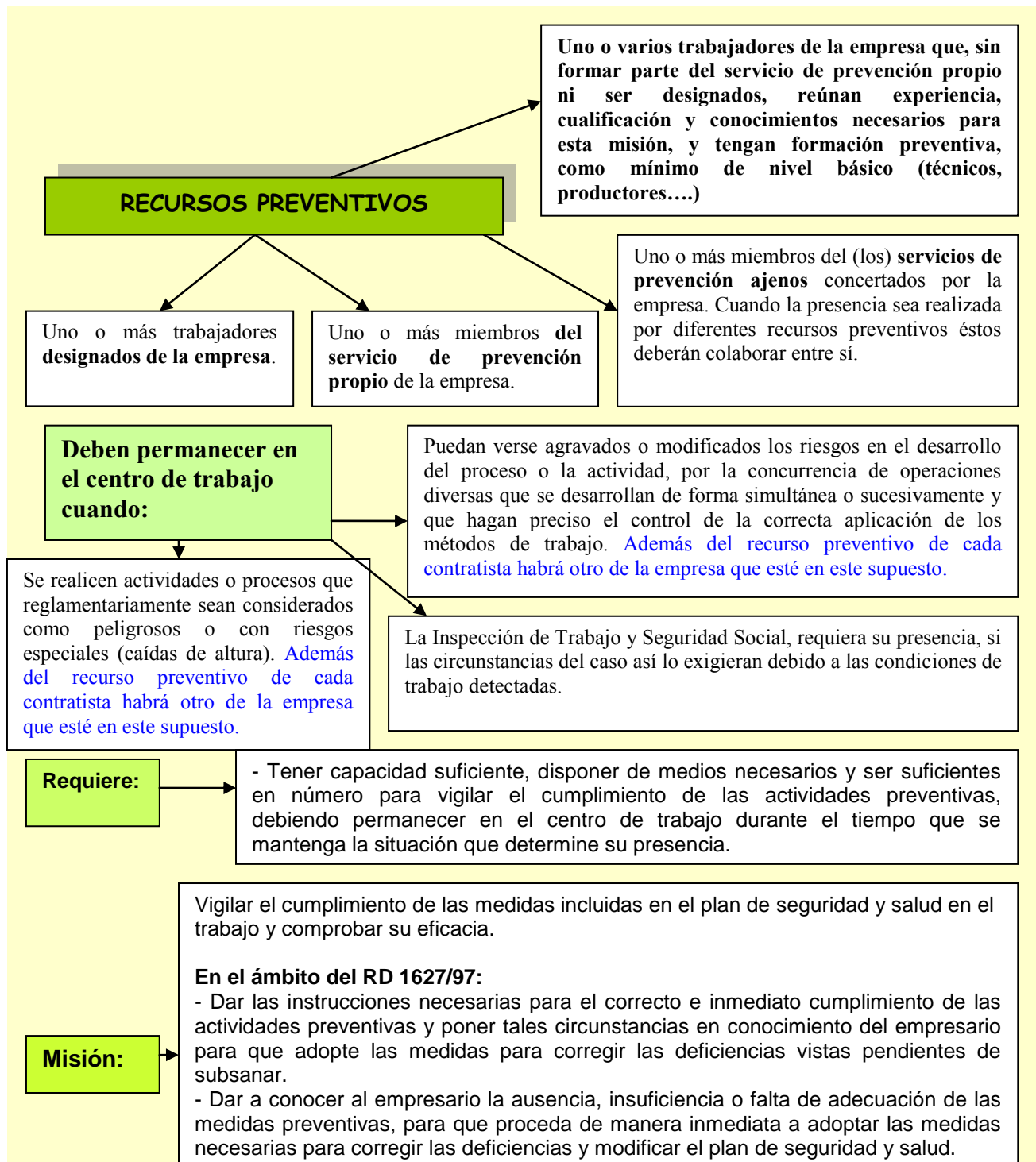
Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997 con las siguientes especialidades establecidas en la **Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**:

1. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista
2. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales (caída de altura, ...)
3. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

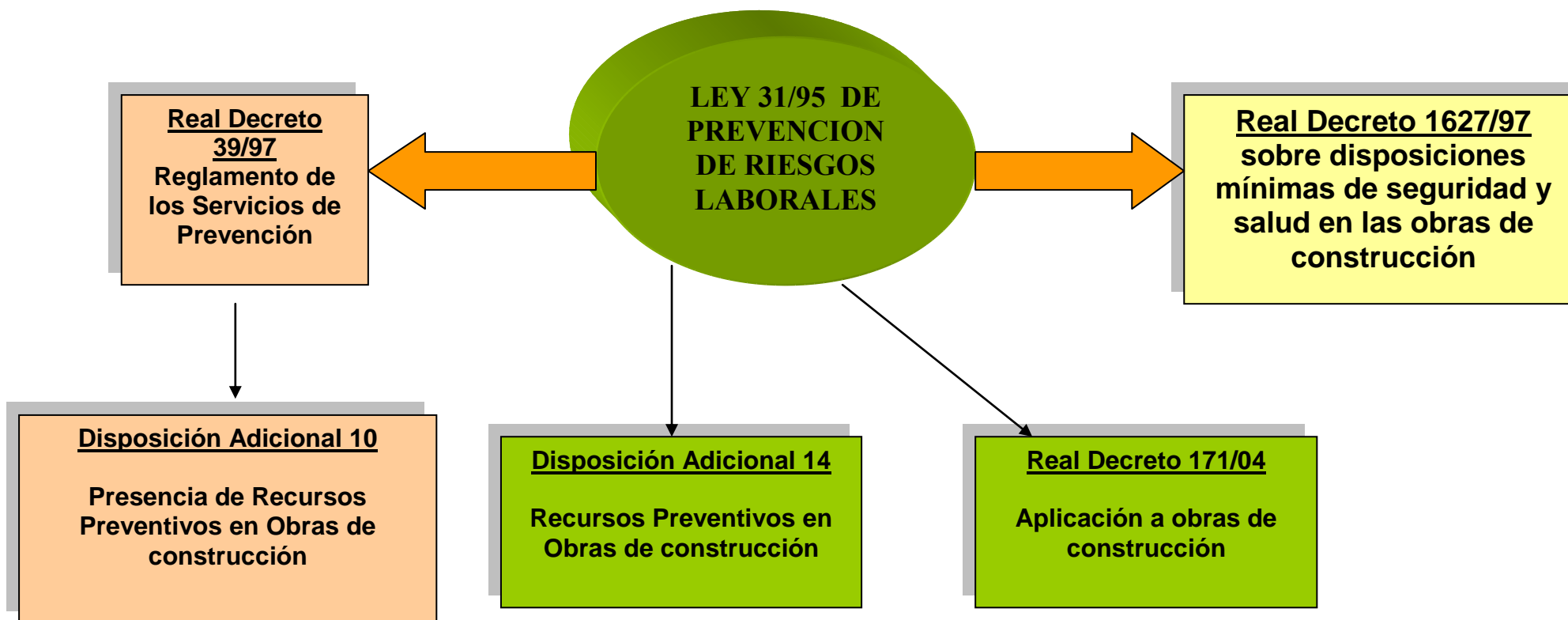
La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará a las obras de construcción reguladas en este real decreto, con las siguientes especialidades **Disposición Adicional Décima del Real Decreto 39/1997:**

1. El plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
2. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si éstas no hubieran sido aún subsanadas.
3. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación del plan de seguridad y salud en los términos previstos en el artículo 7.4 de este real decreto.



Por último, señalar que la necesaria presencia del/los recurso/s preventivos de las empresas que participan en la obra se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador de seguridad y salud durante el mismo.

LEGISLACION ESPECÍFICA RELATIVA A COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION



QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN – RD 1627/1997

• **PROMOTOR** (persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza una obra): Antes de enumerar las obligaciones que tiene el promotor, hay que tener en cuenta que:

- Cuando el promotor ejecute directamente con trabajadores de su propia plantilla todos o parte de los trabajos, adquiere además la condición de contratista, debiendo asumir las obligaciones que conllevan las dos figuras (promotor y contratista).
- Cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para todos o determinados trabajos, tendrá la consideración de contratista respecto a los mismos.

Una vez identificada claramente la figura del promotor se enumeran las obligaciones del mismo:

1.- Redacción del Estudio Básico de Seguridad y Salud (art. 4 RD 1627/1997), que será elaborado por el técnico competente designado por el promotor, debiendo precisar las normas de seguridad y salud aplicables a la obra, contemplar la identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando las medidas técnicas para ello, la relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir los riesgos, y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas. Asimismo, se deberá tener en cuenta para su elaboración el resto de los principios generales de prevención (art. 15 LPRL).

Asimismo, se deberá incluir el análisis de las posibles **situaciones de emergencia** y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, puesto que dicho Estudio será el Plan de Seguridad y Salud durante la obra. Se organizarán las relaciones necesarias con servicios externos (ambulancias, bomberos, etc.).

En su caso, el Estudio Básico de Seguridad y Salud tendrá en cuenta cualquier otro tipo de actividad que se lleve a cabo en la obra, y contendrá medidas específicas relativas a los trabajos incluidos en uno o varios de los apartados que refiere la relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores (riesgos especialmente graves de caída de altura, proximidad de líneas de alta tensión, montar y desmontar elementos prefabricados sobre los que se sustentan elementos pesados,...).

La designación para la elaboración del Estudio Básico de Seguridad y Salud y para ejercer como coordinador de seguridad durante la obra podrá recaer en la misma persona.

2.- Designación del Coordinador de Seguridad y Salud durante la fase de ejecución (art. 7.2 RD 1627/1997), con funciones de dirección y control durante el mismo, cuando 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. Dicha designación deberá quedar documentada.

La designación para la elaboración del Estudio Básico de Seguridad y Salud y para ejercer como coordinador de seguridad durante la obra podrá recaer en la misma persona.

Cabe señalar que el nombramiento del coordinador de seguridad y salud no exime al promotor de sus responsabilidades, debiendo respaldar sus acciones y asegurarse de que se desarrollan efectivamente sus funciones según lo establecido en el RD 1627/1997.

3.- Disponer de un Libro de Incidencias (art. 13 RD 1627/1997), con la finalidad de controlar y hacer un seguimiento del plan de seguridad y salud. Éste será facilitado por el Colegio profesional al que pertenezca el técnico que haya aprobado el Plan de Seguridad y Salud, es decir, el Coordinador de Seguridad y Salud.

En este libro, con hojas por duplicado, podrán efectuar anotaciones el coordinador de seguridad y salud, los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos, las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de las empresas que intervienen en la obra, los representantes de los trabajadores y los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo de las Administraciones Públicas competentes, por lo que deberá mantenerse siempre durante la obra, en poder del coordinador de seguridad y salud.

El coordinador estará obligado a remitir en el plazo de 24 horas una copia a la Inspección de Trabajo de la provincia donde se esté realizando la obra cuando se efectúe una anotación en caso de riesgo grave e inminente, notificándola al contratista afectado y a sus representantes de los trabajadores.

No obstante, en circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, el coordinador de seguridad y salud o cualquier otra persona designada por el promotor encargada de la dirección y control, están facultados para disponer la paralización de los trabajos o, en su caso, de la totalidad de la obra, debiendo dar cuenta a los efectos oportunos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente, a los contratistas y, en su caso, a los subcontratistas afectados por la paralización, así como a los representantes de los trabajadores de éstos.

4.- Informar al resto de empresarios concurrentes (contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos). Dicha obligación se considera cumplida a través del Estudio Básico de Seguridad y Salud

- **CONTRATISTA** (cualquier persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción al contrato, teniendo la consideración de empresario a los efectos previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales) y **SUBCONTRATISTA** (persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista el compromiso de realizar determinados trabajos, teniendo la consideración de empresario a los efectos previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales).

Antes de enumerar las obligaciones que tiene el contratista y subcontratista, hay que tener en cuenta, al igual que con la figura del promotor, que:

- Cuando el promotor ejecute directamente con trabajadores de su propia plantilla todos o parte de los trabajos, adquiere además la condición de contratista, debiendo asumir las obligaciones que conllevan las dos figuras (promotor y contratista).
- Cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para todos o determinados trabajos, tendrá la consideración de contratista respecto a los mismos.
- Cuando la contratación emane directamente del promotor, la empresa que se puede entender en un principio subcontratista pasará a adquirir la condición de contratista, debiendo asumir sus obligaciones según el RD 1627/1997.

Una vez identificada claramente la figura del contratista y subcontratista se enumeran las obligaciones del mismo:

1.- Aplicar los principios generales de prevención (art. 15 LPRL) durante la obra, en particular en las tareas o actividades indicadas en el art. 10 RD 1627/97, que son las siguientes:

- Mantenimiento de la obra en buen estado de limpieza.
- Elección del emplazamiento de puestos y áreas de trabajo, contemplando condiciones de acceso, y la determinación de vías o zonas de desplazamiento o circulación.
- Manipulación de los distintos materiales y utilización de los medios auxiliares.
- Mantenimiento, control previo a la puesta en servicio y periódico de las instalaciones y dispositivos necesarios para la obra, con objeto de corregir los defectos que pudieran afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Delimitación y acondicionamiento de las zonas de almacenamiento y depósito de material, en particular si se trata de materias o sustancias peligrosas.
- Recogida de los materiales peligrosos utilizados.

- Almacenamiento y eliminación o evacuación de residuos o escombros.
- Adaptación, en función de la evolución del montaje, del periodo de tiempo efectivo que habrá de dedicarse a los distintos trabajos o fases de trabajo.
- Cooperación entre contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos.
- Interacciones e incompatibilidades con cualquier otro tipo de trabajo o actividad que se realice en la obra o cerca del lugar donde se lleve a cabo.

Los principios generales de prevención previstos en el art. 15 LPRL son los siguientes:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2.- Cada contratista elaborará un plan de seguridad y salud que permita desarrollar los trabajos en las debidas condiciones preventivas, en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el Estudio Básico en función de la ejecución de la obra, **o asumirá como Plan de Seguridad y Salud el Estudio Básico elaborado por el técnico competente designado por el promotor**, lo que deberá quedar por escrito.

Cabe recordar que cuando el contenido del Plan de Seguridad y Salud coincida de forma casi total o mimética con el del Estudio Básico de Seguridad y Salud, puesto que el promotor conoce las fases de ejecución de la obra y puede trasladar esa información al técnico designado para la redacción del Estudio Básico, dicho Estudio Básico puede ser el Plan de Seguridad y Salud, siempre que en él se integre la planificación de la actividad preventiva de los contratistas. El hecho de asumir el Estudio como Plan se hará constar en un documento que deberá ser suscrito por cada contratista.

El Plan de Seguridad y Salud será aprobado por el coordinador de seguridad y salud durante la obra (dicha aprobación debe quedar documentada).

Asimismo, se deberán analizar las posibles **situaciones de emergencia** y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Se organizarán las relaciones necesarias con servicios externos (ambulancias, bomberos, etc.).

Los empresarios (contratistas y subcontratistas) deben ajustarse a lo dispuesto en el plan y realizar o proponer las revisiones del mismo que sean necesarias (dejar constancia en carta de adhesión). Esta obligación de sujeción al plan complementa pero no elimina ni sustituye la obligación de cada empresario de adoptar las medidas preventivas necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, de modo que cada empresa deberá realizar una evaluación inicial basada en los trabajos que desarrolla, determinando las medidas preventivas que vaya a aplicar para controlar los riesgos identificados.

El Plan de Seguridad y Salud deberá estar presente durante la obra a disposición permanente de quienes intervengan en el mismo, así como de las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de las empresas intervinientes, así como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en las Administraciones públicas competentes.

Asimismo, se podrán incorporar durante la obra cuantas modificaciones sean necesarias, provenientes de las sugerencias y alternativas hechas por las personas citadas anteriormente, debiendo remitirse al contratista para que éste las integre en su plan de seguridad y salud e informe al coordinador de seguridad y salud, y no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el estudio básico. No obstante, cualquier modificación deberá ser aprobada por el Coordinador de Seguridad y Salud.

3.- Cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el Plan de Seguridad y salud (art.7.2. RD 1627/1997), para lo que tienen, entre otras facultades, la posibilidad de aplicar el poder disciplinario que se deriva del contrato de trabajo, ejerciendo la función sancionadora que le otorga el art.58.1 RD Legislativo 1/1995, “Estatuto de los trabajadores”, en relación al art. 29 LPRL.

De este modo, cada contratista, antes del comienzo de los trabajos, deberá hacer entrega a cada subcontratista o trabajador autónomo con el que haya contratado, de aquella parte del plan de seguridad y salud relativas a los trabajos que éstos van a desarrollar, así como de los aspectos generales del mismo en su conjunto, entre los que se incluye la información sobre los riesgos del centro o lugar donde se va a llevar a cabo la obra y sobre sus obligaciones preventivas (información facilitada por el promotor a través del Estudio Básico de Seguridad y Salud o por el contratista a través del Plan de Seguridad y Salud), dejando constancia documentada de este hecho.

Por último, cabe señalar que contratistas y subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan directamente o, en su caso, a los trabajadores autónomos por ellos contratados, y además ambos responderán solidariamente de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de las medidas previstas en el plan. Así, recalcar que las responsabilidades de los demás agentes que intervienen no eximirán de sus responsabilidades a los contratistas o subcontratistas. De este modo, aunque el promotor no impulse esa necesaria coordinación, contratistas y subcontratistas deberán cumplir con sus obligaciones.

4.- Cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta en su caso, las obligaciones de coordinación de actividades empresariales previstas en el art.24 LPRL, así como cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse durante la obra (Anexo IV del RD 1627/1997).

De este modo, deberá existir un intercambio de información entre promotor, contratistas y subcontratistas, y trabajadores autónomos, sobre los riesgos específicos de las actividades que van a desarrollar 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. Del mismo modo, deberán recibir del empresario titular la información relativa a los riesgos del centro de trabajo que les pueden afectar, las medidas de prevención referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar. Además, cada empresario se encargará de trasladarla a sus trabajadores y de integrar dicha información en la evaluación de riesgos y en la correspondiente planificación preventiva.

Así, cada contratista deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención por parte de subcontratistas y trabajadores autónomos, solicitando por escrito, antes del inicio de la actividad, que las subcontratistas acrediten que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, así como que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo, informando sobre la contratación de trabajadores autónomos para la realización de ciertas actividades.

Cabe señalar que cada empresa es responsable no sólo de la coordinación de las actividades de sus trabajadores, sino también de las desarrolladas por los trabajadores pertenecientes a las empresas contratadas. Igualmente es responsable de la implantación y mantenimiento de las medidas preventivas instauradas por estas últimas durante toda la obra, así como de vigilar que dichas empresas cumplan y hagan cumplir a sus trabajadores las medidas referidas, y de comprobar que entre las empresas contratadas se han establecido los medios de coordinación necesarios.

De este modo, las empresas concurrentes deberán establecer qué otros medios de coordinación, además de los establecidos en el RD 1627/1997 y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, (referente al recurso preventivo), son necesarios en función de las características de la actividad (reuniones previas al inicio de los trabajos, impartición de instrucciones,...).

Además, cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos, debiendo facilitar los datos necesarios para permitir la identificación del recurso preventivo o de la persona encargada de la coordinación de actividades empresariales, en caso de haber optado por alguno de estos medios de coordinación.

Cabe recordar que es necesaria la presencia de los recursos preventivos de cada contratista durante los trabajos, siendo el Plan de Seguridad y Salud el que determine la forma de llevarla a cabo.

Asimismo, deberá cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deberán aplicarse en los lugares donde se lleve a cabo el evento (anexo IV del RD 1627/1997), relativas a lugares de trabajo, puestos de trabajos en el interior y en el exterior de los locales.

5.- Informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos de todas las medidas preventivas que hayan de adoptarse en materia preventiva durante la obra.

6.- Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador de seguridad y salud.

7.- Los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente o, en su caso, a los trabajadores autónomos por ellos contratados. Además, los contratistas y los subcontratistas responderán solidariamente de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de las medidas preventivas en el plan, en los términos del apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El incumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas será objeto de responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las de otro orden que pudieran concurrir en cada caso.

8.- Las Responsabilidades de los coordinadores, de la dirección facultativa y del promotor no eximirán de sus responsabilidades a los contratistas y a los subcontratistas.

Los contratistas y subcontratistas participantes en la ejecución de la obra asumirán las responsabilidades que se deriven de las obligaciones que incumplan, con independencia de que concurran también incumplimientos por parte de otros sujetos (coordinadores, promotor etc..). Es conveniente recalcar que las responsabilidades de la totalidad de los agentes que intervengan en la obra señalados y definidos en el artículo 2 del RD 1627/1997 son independientes entre sí.

9.- Será exigible el Libro de Subcontratación a cada contratista siempre que pretenda subcontratar parte de los trabajos a empresas subcontratistas o trabajadores autónomos, habilitado por la autoridad laboral (el contratista lo presentará a la autoridad laboral de la Comunidad en cuyo territorio se lleve a cabo el evento), donde se reflejarán, por orden cronológico desde el inicio de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas durante la obra (nivel de subcontratación y empresa comitente, objeto de su contrato, persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista,...), sirviendo para realizar el control y seguimiento del régimen de subcontratación.

El contratista deberá tener el libro de subcontratación durante la obra para mantenerlo actualizado y permitir el acceso a éste a:

- El promotor, dirección facultativa (no existe dicha figura) y coordinador de seguridad y salud.
- Empresas y trabajadores autónomos que intervienen en la obra
- Técnicos de prevención de los Servicios de Prevención de las empresas intervinientes.
- Delegados de prevención, autoridad laboral y representantes de los trabajadores de las empresas que intervengan en la obra
- Autoridad Laboral..

Deberá conservarse el libro tras finalizar su participación en la obra durante cinco años.

10.- Información a la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de 30 días desde la iniciación de los trabajos, junto con el Plan de Seguridad y Salud aprobado por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución.

- **TRABAJADOR AUTÓNOMO** (persona física, distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, contratista o subcontratista el compromiso de realizar determinados trabajos).

Antes de enumerar las obligaciones que tiene el trabajador autónomo, hay que tener en cuenta, al igual que con la figura del promotor y contratista/subcontratista, que:

- Cuando este trabajador autónomo emplee durante la obra a trabajadores por cuenta ajena pasará a ser el empresario y tendrá la consideración de contratista o subcontratista, dependiendo de quién le haya contratado, a efectos del RD 1627/1997.
- Un trabajador autónomo tendrá obligaciones de contratista respecto de otro autónomo cuando establezca un contrato, con este último, teniendo el mismo carácter mercantil.

Una vez identificada la figura del trabajador autónomo se enumeran sus obligaciones:

1.- Aplicar los principios generales de prevención (art. 15 LPRL), en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el art. 10 del RD 1627/1997:

2.- Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deberán aplicarse durante la obra (anexo IV del RD 1627/1997), relativas a lugares de trabajo, puestos de trabajos en el interior y en el exterior de los locales.

3.- Cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (art 29 LPRL),:

- Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, según sus posibilidades cumpliendo las medidas preventivas a adoptar en cada caso, y por la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, por sus actos u omisiones, de conformidad con su formación e instrucciones del empresario.
- Uso adecuado de máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, de cualquier otro medio con los que se desarrolle su actividad.
- Uso correcto de los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, y no poner fuera de funcionamiento y dar el uso correcto a los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar inmediatamente al superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, o al servicio de prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo.

- Contribuir al cumplimiento de obligaciones establecidas por la autoridad competente, y cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar condiciones de trabajo que sean seguras.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

4.- Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el art. 24 LPRL, de modo que deberá existir un intercambio de información entre promotor, contratistas y subcontratistas, y trabajadores autónomos, sobre los riesgos específicos de las actividades que van a desarrollar en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades. Del mismo modo, deberán recibir del empresario titular la información relativa a los riesgos del centro de trabajo que les pueden afectar, las medidas de prevención referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

5.- Utilizar los equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el RD 1215/1997, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, tanto propios como ajenos, en este sentido el trabajador autónomo deberá comprobar que todos los equipos de trabajo propios que utilice se ajustan a lo dispuesto en el RD 1215/1997 “Equipos de Trabajo”. Asimismo verificará que los equipos de trabajo ajenos que emplee durante la ejecución de la obra cumplan los requisitos establecidos en dicho Real Decreto.

6.- Elección y uso correcto de los equipos de protección individual (RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual)

7.- Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador de seguridad y salud.

8.- Cumplir lo establecido en el Plan de Seguridad: El promotor, contratista o subcontratista, antes del comienzo de los trabajos, deberá hacer entrega a cada trabajador autónomo con el que haya contratado, de aquella parte del plan de seguridad y salud relativas a los trabajos que éstos van a desarrollar, así como de los aspectos generales del mismo en su conjunto, entre los que se incluye la información sobre los riesgos del centro o lugar donde se va a llevar a cabo la obra y las medidas de prevención establecidas para su eliminación o reducción, así como las medidas de emergencia que se deben aplicar (información facilitada por el promotor a través del Estudio Básico o por el contratista a través del Plan de Seguridad y Salud), dejando constancia documentada de este hecho.

Así, éste, una vez conocidas las partes del Plan de Seguridad y Salud que le afectan, puede y debe hacer llegar al empresario las sugerencias y alternativas que considere oportunas para realizar en las debidas condiciones de seguridad sus trabajos.

- **COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD** (técnico competente con funciones de dirección y control durante la ejecución de la obra, designado por el promotor, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, cuando intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos).

Podrá ser coordinador de seguridad y salud durante la fase de ejecución aquel cuyas titulaciones académicas y/o profesionales y competencias propias le habiliten para desempeñar las funciones asignadas, siendo recomendable que tenga la formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales. Puesto que es requisito indispensable visar el Plan de Seguridad y Salud en un Colegio Oficial, deberá ser arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico.

La designación para la elaboración del Estudio Básico de Seguridad y Salud y para ejercer como coordinador de seguridad en fase de ejecución podrá recaer en la misma persona.

Así, sus funciones serán:

1.- Elaborar el Estudio Básico de Seguridad y Salud, una vez designado por el promotor para elaborarlo (dicha designación debe quedar documentada). La designación para la elaboración del Estudio Básico de Seguridad y Salud y para ejercer como coordinador de seguridad durante la fase de ejecución podrá recaer en la misma persona.

El Estudio Básico de Seguridad y Salud deberá precisar las normas de seguridad y salud aplicables a la obra, contemplar la identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando las medidas técnicas para ello, la relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir los riesgos, y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas. Asimismo, se deberá tener en cuenta para su elaboración el resto de los principios generales de prevención (art. 15 LPRL).

Asimismo, cuando la obra se efectúe en centros de trabajo cuyas actividades sean distintas a las de construcción propiamente dichas (según el RD 1627/1997), y aquéllas se mantengan operativas durante la ejecución de la obra, la coordinación deberá realizarse en colaboración con la empresa titular del correspondiente centro de trabajo.

De esta forma, además de solicitar al responsable de gestión global del centro de trabajo o lugar donde se va a llevar a cabo el evento la información acerca de los riesgos del centro que puedan afectar a las empresas que participan en la obra y las medidas preventivas, así como las medidas de emergencia que se deben aplicar, para trasladarlo al mismo, se deberán establecer los medios de coordinación necesarios con dicho titular teniendo en cuenta que hay trabajadores suyos durante la obra.

En su caso, el Estudio Básico de Seguridad y Salud tendrá en cuenta cualquier otro tipo de actividad que se lleve a cabo en la obra, y contendrá medidas específicas relativas a los trabajos incluidos en uno o varios de los apartados que refiere la relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores (riesgos especialmente graves de caída de altura, proximidad de líneas de alta tensión, montar y desmontar elementos prefabricados sobre los que se sustentan elementos pesados,...).

2.- Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y seguridad de las empresas concurrentes durante la obra, lo que se articula mediante la aprobación del Plan de Seguridad y Salud o al asumir el Estudio Básico de Seguridad y Salud como Plan. Esto es, al tomar decisiones técnicas y organizativas al planificar los distintos trabajos o fases del trabajo que vayan a desarrollarse simultánea o sucesivamente y al estimar la duración requerida para ejecutar los distintos trabajos o fases de trabajo.

Para ello, el coordinador en materia de seguridad y salud durante la fase de ejecución deberá estar enterado con suficiente antelación de las decisiones técnicas y de organización que vayan a ser implantadas.

3.- Coordinar los trabajos para garantizar que los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el art.15 LPRL durante los trabajos y, en particular, en las tareas o actividades a que se refiere el art.10 del RD 1627/1997, lo que se articula mediante la aprobación del Plan de Seguridad y Salud o al asumir el Estudio Básico de Seguridad y Salud como Plan.

4.- Aprobar el Plan de Seguridad y Salud o el Estudio Básico asumido como Plan, y las modificaciones introducidas, si así fuere (dicha aprobación y/o modificación deberá quedar documentada).

Cabe recordar que cuando el contenido del Plan de Seguridad y Salud coincida de forma casi total o mimética con el del Estudio Básico de Seguridad y Salud, dicho Estudio Básico puede ser el Plan de Seguridad y Salud, siempre que en él se integre la planificación de la actividad preventiva de los contratistas (el hecho de asumir el Estudio como Plan se hará constar en un documento que deberá ser suscrito por cada contratista).

Los empresarios (contratistas y subcontratistas) deben ajustarse a lo dispuesto en el plan y realizar o proponer las revisiones del mismo que sean necesarias (la adhesión al Plan de Seguridad y Salud y/o sus modificaciones deberán quedar documentadas). Así, se podrán incorporar, antes y durante los trabajos, cuantas modificaciones sean necesarias, provenientes de las sugerencias y alternativas hechas por las personas citadas anteriormente, debiendo remitirse al contratista para que éste las integre en su plan de seguridad y salud e informe al coordinador de seguridad y salud, y no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el estudio básico. No obstante, cualquier modificación deberá ser aprobada por el Coordinador de Seguridad y Salud.

El Plan de Seguridad y Salud deberá estar presente durante los trabajos a disposición permanente de quienes intervengan en el mismo, así como de las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de las empresas intervinientes, así como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en las Administraciones públicas competentes.

5.- Facilitar el Libro de Incidencias, con la finalidad de controlar y hacer un seguimiento del plan de seguridad y salud. Éste será facilitado por el Colegio profesional al que pertenezca el técnico que haya aprobado el Plan de Seguridad y Salud, es decir, el Coordinador de Seguridad y Salud.

6.- Organizar la coordinación de actividades empresariales según el artículo 24 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

El coordinador de seguridad y salud durante la fase de ejecución tiene, entre sus funciones la de organizar dicha coordinación, iniciándola, impulsándola, articulándola y velando por su correcto desarrollo, en estrecho contacto con el o los contratistas. De este modo, deberá solicitar a los contratistas, y coordinar e impulsar que cada uno de ellos solicite a sus subcontratistas, antes del comienzo de los trabajos, la acreditación de haber realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, así como que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo, informando sobre la contratación de trabajadores autónomos para la realización de ciertas actividades.

Asimismo, cuando la obra se efectúe en centros de trabajo cuyas actividades sean distintas a las de construcción propiamente dichas (según el RD 1627/1997), y aquéllas se mantengan operativas durante la ejecución de la obra, la coordinación deberá realizarse en colaboración con la empresa titular del correspondiente centro de trabajo.

7.- Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo por parte de las empresas y trabajadores autónomos.

De este modo, será necesaria la presencia del coordinador de seguridad y salud y/o del técnico de prevención de apoyo en la coordinación en la obra para hacer una comprobación “in situ” de las fases de trabajo, con objeto de detectar los puntos que presenten un mayor interés preventivo para garantizar el cumplimiento de la planificación prevista, así como para verificar el sistema elegido por los distintos contratistas y subcontratistas para transmitir las instrucciones a sus trabajadores, la existencia de recursos preventivos...

Deberá estar presente como cuando que se realicen alguno de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores (trabajos con riesgo de caídas de altura por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo, trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados sobre los que se sustentan elementos pesados,...), así como cuando se produzca cualquier modificación que pueda ser de interés a efectos preventivos, como la existencia de una nueva empresa trabajando, cambio de las fases de trabajo, la utilización de nuevos equipos de trabajo o máquinas,....

Del mismo modo, la presencia del coordinador de seguridad y salud y/o del técnico de prevención de apoyo en la coordinación se considera necesaria cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

1.- 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 (caídas de altura..), que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.

2.- 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.

3.- 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.

4.- 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.

Así, deberá estar presente durante el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones: comprobar que se cumplen todas las normas de seguridad indicadas en el Plan de Seguridad y Salud, dar indicaciones e instrucciones a contratistas, subcontratistas y trabajadores sobre cualquier medida que deba tenerse en cuenta para eliminar o minimizar la materialización de cualquier riesgo, dando indicaciones, en caso necesario, sobre la necesidad de la utilización de determinados equipos de protección individual en cierta fase del trabajo, instrucciones sobre el manejo de equipos puestos a disposición de los trabajadores y que, en principio no son de uso habitual y con los que no están familiarizados (plataformas elevadoras, equipos para la elevación de trabajadores, traspaletas, ...), y coordinando nuevas medidas a tomar por la introducción de cambios en la planificación prevista.

8.- Exigir el Libro de Subcontratación a cada contratista siempre que pretenda subcontratar parte de los trabajos a empresas subcontratistas o trabajadores autónomos, habilitado por la autoridad laboral (el contratista lo presentará a la autoridad laboral de la Comunidad en cuyo territorio se lleve a cabo el evento), donde se reflejarán, por orden cronológico desde el inicio de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas durante la obra (nivel de subcontratación y empresa comitente, objeto de su contrato, persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista,...), sirviendo para realizar el control y seguimiento del régimen de subcontratación.

Deberá conservarse el libro tras finalizar su participación en la obra durante cinco años.

9.- Adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder al recinto durante la obra.

Así, validará y supervisará el procedimiento propuesto por el contratista para el control de acceso, tanto de las personas como de los vehículos, adecuándose con el de la empresa titular del centro de trabajo cuando las obras se efectúen en centros de trabajo cuyas actividades sean distintas a las de construcción propiamente dichas, y aquéllas se mantengan operativas durante la ejecución de la obra.

En caso de que puedan acceder a la obra, por circunstancias propias del lugar donde se realizan, vehículos y personas no autorizados se adoptarán las medidas necesarias de señalización, según el RD 485/1197, y control de acceso.

10.- Paralización de los trabajos: Cuando durante la obra, el coordinador de seguridad y salud, el técnico de prevención de apoyo en la coordinación o cualquier otra persona integrada en la dirección facultativa observase un incumplimiento de las medidas de seguridad y salud, advertirá al contratista de lo visto, dejando constancia del incumplimiento en el libro de incidencias, quedando facultado para, en circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, disponer la paralización de los trabajos o, en su caso, de la totalidad de la obra.

Quien hubiera ordenado la paralización de los trabajos o, en su caso, de la totalidad de la obra, deberá dar cuenta a los efectos oportunos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente, a los contratistas y, en su caso, a los subcontratistas afectados por la paralización, así como a los representantes de los trabajadores de éstos.

Cabe señalar, no obstante, que el nombramiento del coordinador de seguridad y salud no exime al promotor de sus responsabilidades, debiendo respaldar sus acciones y asegurarse de que se desarrollan efectivamente sus funciones según lo establecido en el RD 1627/1997.

5.- DIRECTRICES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

La disparidad de criterios en las diferentes provincias y las complicaciones en la gestión llevan a un desconocimiento sobre las posibles responsabilidades de los promotores, oficinas de management y de producción, empresas concurrentes y trabajadores autónomos, en caso de no organizar, planificar y llevar a cabo la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajos que se realizan durante el montaje y desmontaje de un evento para, no sólo cumplir con la mayor rigurosidad posible la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sino asegurar unas adecuadas condiciones de trabajo, aumentar la seguridad de todos los participantes dadas las actividades desarrolladas simultáneamente en el mismo espacio de trabajo y evitar cualquier accidente durante los mismos.

Esta falta de legislación específica ha dado lugar a que durante los últimos años cada persona física o jurídica con responsabilidades en el montaje, desarrollo y desmontaje de un evento haya gestionado de muy diferentes formas la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales, o no haya llevado a cabo la misma, al no existir legislación específica para el sector ni pautas ni criterios de actuación concretos.

En octubre de 2007, la Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración), consideró que el montaje y desmontaje de un evento se encuadra dentro del **art. 2 del RD 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las Obras de Construcción**, al establecer que dentro del mismo “se montan y desmontan elementos prefabricados” (anexo I RD 1627/1997).

En mayo de 2008 varias empresas del sector de los espectáculos en vivo (oficinas de management y producción, empresas que participan habitualmente en eventos en los trabajos de montaje/desmontaje y empresas de coordinación de riesgos laborales) fueron convocadas por la Comunidad de Madrid y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a una reunión con el fin de establecer unas pautas y directrices básicas para gestionar la coordinación en materia de prevención en eventos con concurrencia de público.

En dicha reunión salieron a relucir los problemas de aplicación de la normativa de construcción a los trabajos de montaje y desmontaje de un evento, de forma que se consideró más operativa la aplicación del **RD 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales**, para conseguir una adecuada coordinación de trabajos en materia preventiva.

No obstante, dichos criterios no quedaron plasmados por escrito, lo que ha supuesto que las empresas de organización y producción de eventos desde entonces hayan seguido realizando la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales según interpretación de la legislación y normativa existente, o no hayan llevado a cabo la misma, sin el apoyo de un criterio único, para todo el territorio nacional, para todos los recintos o espacios donde se celebraron.

Los problemas que el organizador de un evento, empresas de producción y empresas concurrentes se encuentran a la hora de llevar a cabo la coordinación en materia de riesgos laborales durante el montaje y desmontaje de un evento con la aplicación del RD 1627/1997, han sido transmitido en múltiples ocasiones a los inspectores de trabajo y técnicos de prevención de IRSST de Madrid, para que se pronuncien y emitan un comunicado por escrito donde se refleje cómo debe llevarse a cabo la coordinación preventiva de un espectáculo en vivo y la normativa de aplicación (RD 1627/1997 ó RD 171/2004), para conseguir una homogenización en esta materia en todo el territorio nacional, y que todas las personas que participan en la organización y desarrollo de un evento actúen y se guíen por un mismo criterio; a fecha de hoy no se ha conseguido establecer ningún criterio o procedimiento por escrito.

No obstante, sea cual fuere la normativa de aplicación en el sector (RD 1627/1997, de Obras de Construcción, o RD 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales), es **obligatorio llevar a cabo la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajos que se van a realizar durante el montaje y desmontaje de un evento** puesto que en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas, en nombre de una persona física o jurídica con responsabilidades en la organización del evento.

La obligación de designar al coordinador de seguridad y salud por el promotor (RD 1627/1997) o a una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas por el empresario titular y principal (RD 171/2004) queda reflejada en la normativa **cuando que en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas**, en nombre de una persona física o jurídica, debiendo tener en cuenta las especiales circunstancias de eventualidad, los trabajos considerados de especial peligrosidad, las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas simultáneamente y centros de trabajo temporales en los que se desarrolla el montaje y desmontaje de un espectáculo en vivo.

Entre sus deberes se encuentra la **vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos concurrentes**, para lo que, antes del inicio de la actividad, exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación, vigilancia de la salud y entrega de Equipos de Protección Individual respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo, así como comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro han establecido entre ellas los medios de coordinación necesarios.

Dicha coordinación debe llevarse a cabo, asimismo, y según lo dispuesto en la **Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional**, con las empresas extranjeras que vayan a participar en los trabajos, debiendo garantizarse las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a la prevención de riesgos laborales.

A continuación se detallan los principales problemas que el organizador de un evento y las empresas de producción se encuentran a la hora de llevar a cabo la coordinación en materia de riesgos laborales durante el montaje y desmontaje de un evento con concurrencia de público con la aplicación del **RD 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las Obras de Construcción:**

1.- Legalmente se entiende como **obra de construcción** el lugar donde se desarrolla con carácter temporal cualquiera de las actividades señaladas en el anexo I del RD 1627/1997 o de las relacionadas en el apartado 45 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-93, siempre que estén referidas a trabajos intrínsecamente asociados a actividades de construcción (edificación e ingeniería civil) y se ejecuten con tecnologías propias de este tipo de industrias (art.2.1.a) RD 1627/1997).

Durante el montaje y desmontaje de un evento, aunque se desarrollan trabajos en un centro de trabajo con carácter temporal, “el montaje y desmontaje de elementos prefabricados” como el escenario y estructuras para la sustentación de equipos técnicos de iluminación, sonido, vídeo, escenografía, ...no están destinados a trabajos asociados a actividades de construcción, sino al desarrollo de un espectáculo donde las mismas no se utilizan más que para sustentar los equipos técnicos y poder realizar trabajos puntuales en altura sobre los mismos, disponiendo de la declaración CE de conformidad del material, estructuras y equipos para su montaje/desmontaje mediante las instrucciones facilitadas por el fabricante.

Del mismo modo, únicamente se hace uso de carretillas elevadoras para el movimiento de material, y en algún caso de plataformas elevadoras para evitar largos períodos de trabajos en altura y facilitar determinados trabajos, y pequeñas grúas para el izado de determinadas piezas que complicaría la manipulación en caso de tener que hacerse de forma manual.

Por último, ninguna de las empresas que participan en el montaje y desmontaje de un evento se encuadran en el apartado 45 del CNAE-93 de actividades de construcción.

2.- El **proyecto de obra** como queda definido en el RD 1627/1997, “conjunto de documentos mediante los cuales se definen y determinan las exigencias técnicas de las obras de construcción, de acuerdo con las especificaciones requeridas por la normativa técnica aplicable a cada obra”, no es exigible ya que, como establece la Guía Técnica del RD 1627/1997, las Obras de Construcción que requieren de un proyecto “son aquellas donde es legalmente exigible un proyecto según se ha definido éste anteriormente..., debiendo tener en cuenta lo dispuesto, entre otras, en las siguientes Leyes y sus correspondientes reglamentaciones:

- Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de **Ordenación de la Edificación (LOE)**.
- Ley 25/ 1988, de 29 de julio, de Carreteras.
- Ley 21/1992, de 16 de julio, de **Industria**.
- Ley 11/1998, de 24 de abril, General de Telecomunicaciones.
- Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

La **Ley 38/1999, de Ordenación de la Edificación**, entiende el proceso de la edificación como la “acción y el resultado de construir un edificio de carácter permanente, público o privado”, de manera que nada relacionado con el montaje/desmontaje de un evento de carácter temporal; y la **Ley 21/1992, de Industria**, no hace mención alguna al sector de los espectáculos en vivo ni a actividades relacionadas con el mismo.

Para la concesión del permiso para la celebración del evento, las Administraciones Públicas exigen al organizador que presente un proyecto de instalaciones temporales **exclusivamente** eléctrico y de estructuras, por lo que no contempla la totalidad de los trabajos que se van a realizar durante el evento y, según lo definido, asimismo, en los párrafos anteriores, podría decirse que se trata de una “obra sin proyecto”, según lo dispuesto en el RD 1627/1997.

3.- De este modo, al no ser exigible un proyecto de obra en el montaje/desmontaje de un evento, no es necesario que se elabore **Estudio o Estudio Básico de Seguridad y Salud** (Anexo A de la Guía Técnica del RD 1627/1997), y, por tanto, tampoco existirá un **Plan de Seguridad y Salud** como “documento o conjunto de documentos que, coherentes con el proyecto y partiendo de un Estudio o Estudio Básico de Seguridad y Salud, permite desarrollar los trabajos en las debidas condiciones preventivas”.

No obstante, a todas las empresas que intervienen (contratistas y subcontratistas) les es de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), y a los trabajadores autónomos el art. 24.5 de la LPRL, y a todos ellos, por tanto, el RD 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

4.- La solicitud del **Libro de Subcontratación**, por parte de los contratistas cuando pretendan subcontratar parte de los trabajos a empresas subcontratistas o trabajadores autónomos en cada evento, complica y dificulta aún más la gestión y desarrollo del evento, puesto que cada contratista debe presentarlo a la autoridad laboral de la Comunidad en cuyo territorio se lleve a cabo el evento, siendo muy habitual que durante las giras de artistas y grupos musicales las mismas empresas y trabajadores autónomos se desplacen por todo el territorio nacional con prácticamente el mismo diseño de montaje.

5.- Realizar el **Aviso Previo ante la Autoridad Laboral Competente** antes del inicio de los trabajos en la provincia donde vaya a celebrarse el evento supone otra complicación más a la hora de gestionar el evento, perdiendo parte de su finalidad dada la corta duración del montaje y desmontaje del mismo.

6.- Otro claro ejemplo de la dificultad e ineficacia de los trámites, dada la corta duración del montaje y desmontaje de un evento, queda plasmado en la posibilidad de realizar la **Comunicación de apertura ante la Autoridad Laboral Competente** dentro de los 30 días desde el inicio de los trabajos.

De este modo, al considerar los trabajos como una “**obra sin proyecto**”, donde a todas las empresas que intervienen les es de aplicación la LPRL y el RSP, y a los trabajadores autónomos el art. 24.5 de la LPRL, y por la **dificultad, complicaciones en la gestión e ineficacia de los trámites burocráticos exigidos en la normativa de Construcción**, la aplicación del **RD 171/2004**, por el que se desarrolla el **art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales**, resulta más operativa para conseguir una adecuada coordinación de trabajos en materia preventiva, teniendo en cuenta que “en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas” (art. 4.1 RD 171/2004).

Se presentan a continuación las **directrices básicas**, dadas las especiales circunstancias en las que se desarrollan los trabajos en el sector de los espectáculos en vivo y basadas en la experiencia de empresas especializadas, para poder gestionar de una forma adecuada y operativa la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido en el **RD 171/2004**, considerando, además, otras medidas adicionales de coordinación que complementan a las establecidas legalmente, y que refuerzan la coordinación en materia preventiva:

1.- Se deberá **identificar la figura de empresario titular del centro de trabajo** (persona o entidad que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo durante los días de montaje, celebración y desmontaje) **y 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).

En la mayoría de los casos una persona física o jurídica se encarga de concertar la cesión del recinto donde se va a llevar a cabo el acto, por lo que tiene cedida la titularidad temporal del mismo, y además se encarga de llevar a cabo los trabajos de montaje y desmontaje con medios propios o subcontratando parte o la totalidad de los mismos con empresas especializadas del sector, por lo que además de empresario titular “temporal” se convierte en empresario principal, asumiendo las obligaciones de ambas figuras.

Para asegurar una adecuada coordinación en materia preventiva, la entidad pública o privada titular “habitual” de las instalaciones deberá facilitar al empresario titular “temporal”, para que traslade al resto de empresarios y trabajadores autónomos concurrentes, la siguiente información:

- Riesgos propios del recinto o zona a ocupar que puedan afectar a las actividades desarrolladas por las empresas concurrentes durante el Evento
- Medidas referidas a la prevención de tales riesgos
- Medidas de actuación en caso de emergencia durante los trabajos

Asimismo, el empresario titular “habitual” de las instalaciones deberá cumplir además con sus obligaciones como un empresario concurrente más, es decir, informar al empresario titular temporal sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollan sus trabajadores en el centro, si fuera el caso.

El **empresario principal**, además de cumplir con sus obligaciones como un empresario concurrente más, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas.

Así, antes del inicio de los trabajos, exigirá a las empresas contratistas, y éstas a su vez a las subcontratistas, que le faciliten la siguiente información/documentación en materia de prevención de riesgos laborales, verificando éste el adecuado contenido de la misma a los trabajos previstos:

- Certificado ACTUALIZADO de concierto con Servicio de Prevención Ajeno u otra modalidad organizativa de prevención de la empresa
- Evaluación de riesgos de los trabajos contratados. *Se deberán detallar los trabajos que se van a dar de manera simultánea y que pueden afectar al resto de empresas concurrentes en el recinto o espacio a ocupar.*
- Registro de la información-formación facilitada a los trabajadores en función de los riesgos del puesto de trabajo
- Registro de entrega de Equipos de Protección Individual (EPIs)
- Aptitud médica o desestimación voluntaria de los trabajadores de realizarse el reconocimiento médico (obligatorio en caso de trabajos en altura)
- Listado de trabajadores que prestarán sus servicios, distinguiendo entre trabajadores propios, autónomos o subcontratados de otra empresa.
- Certificado de formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales como mínimo (50 horas) del trabajador que ha sido designado para realizar las funciones de recurso preventivo, en caso necesario.
- Acreditación de los trabajadores para el uso de la maquinaria y equipos de trabajo (gruista, plataforma elevadora, carretilla, etc...).
- Manual de instrucciones para el montaje y desmontaje de las estructuras y uso de los polipastos eléctricos de cadena (motores)
- Declaración CE de conformidad de las estructuras y de los motores
- Registro de las inspecciones o revisiones de mantenimiento de las estructuras y de los motores

Asimismo, y para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad social, es habitual que se solicite a las empresas subcontratistas la siguiente documentación:

- Justificante de estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social
- Último TC2 (seguros sociales) o justificantes de altas en la Seguridad Social de los trabajadores eventuales.

En caso de subcontratar con trabajadores autónomos se deberá exigir la siguiente documentación:

- Justificante de pago de la última cuota del Régimen Especial de trabajadores autónomos
- Formación específica y aptitud médica en caso de realizar trabajos en altura
- Acreditación de estar en posesión de los Equipos de Protección Individual adecuados y autorizados para los trabajos a desarrollar

2.- El Empresario Titular y Principal deberá establecer los medios de coordinación necesarios y adecuados según el tipo de evento.

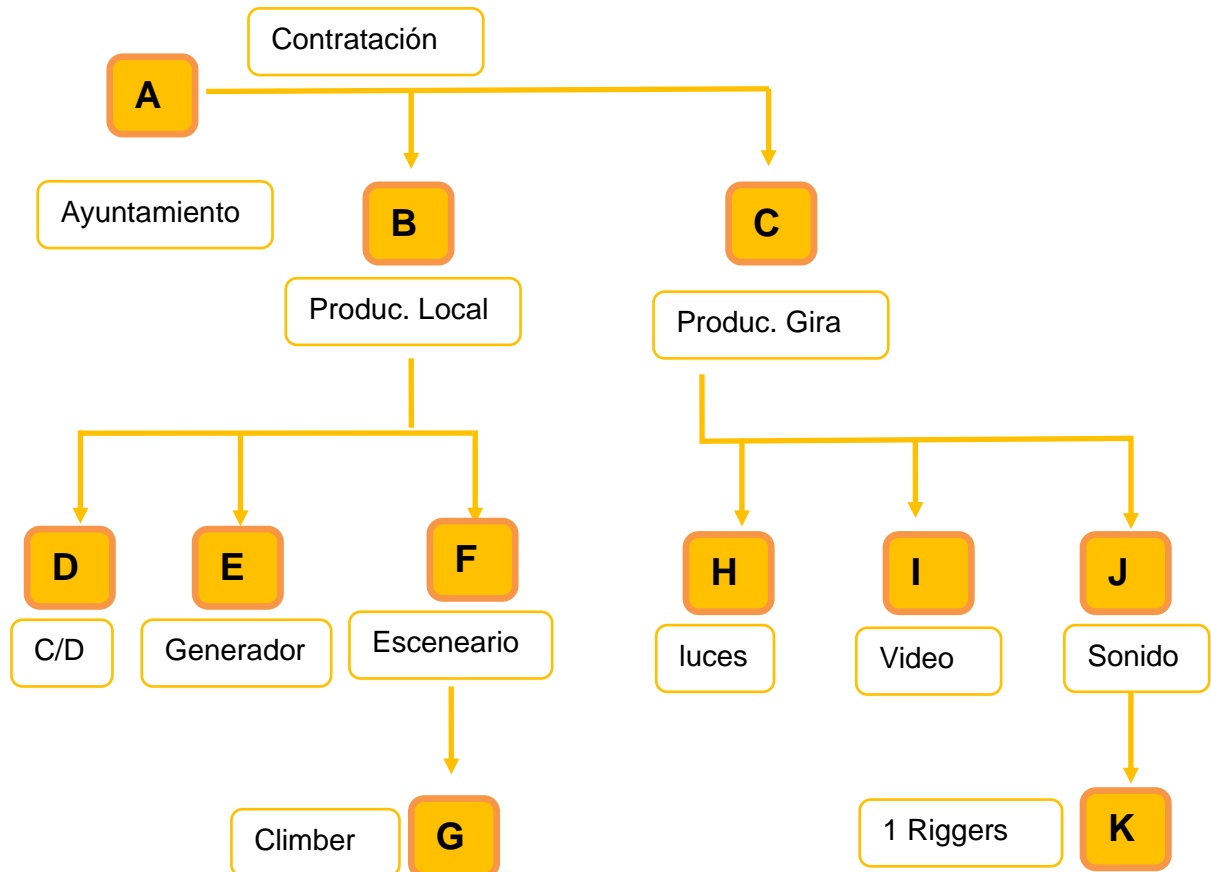
Sin perjuicio de cualquier otro, se consideran **medios de coordinación**:

- a. El intercambio de información y de comunicaciones con las empresas concurrentes
- b. El intercambio de información con la empresa o entidad titular habitual de las instalaciones o recinto donde se va a desarrollar el evento
- c. La celebración de reuniones previas antes del comienzo de los trabajos con los jefes de equipo o personas responsables de las empresas concurrentes.
- d. La impartición de instrucciones durante los trabajos
- 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 las personas designadas para realizar las funciones de recurso preventivo de las empresas concurrentes, cuando se considere necesario, y la coordinación con los mismos.
- g. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.
- h. La designación de una persona, con formación en materia de prevención de riesgos laborales (aconsejable formación de Nivel Básico – 50 horas) y experiencia en la industria del espectáculo, para la vigilancia, control y seguimiento de los trabajos.

3.- Una vez recabada la información necesaria acerca del recinto o espacio donde va a celebrarse el evento, así como la información facilitada por las empresas concurrentes acerca de los métodos de trabajos seguros para la ejecución de los trabajos dada la simultaneidad de actividades, se facilitarán **Instrucciones** a todos los participantes que permitan desarrollar los trabajos de montaje y desmontaje en las debidas condiciones de seguridad, pudiendo paralizarse los trabajos en caso de **riesgo grave e inminente** hasta que se tomen las medidas necesarias para que se pueda realizar de forma segura, o se prohibirá continuar al empleado que no cumpla con los requisitos de seguridad de su puesto y con las instrucciones facilitadas.

Así, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector, y buscando el cumplimiento real y efectivo de la normativa en materia de coordinación de riesgos laborales para conseguir unas adecuadas condiciones de trabajo durante el montaje y desmontaje de un evento y conseguir una aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva, la elaboración y conocimiento por parte de las empresas y trabajadores autónomos concurrentes de unos métodos o procedimientos de trabajo seguros y, en definitiva, el control de las posibles interacciones de las diferentes actividades desarrolladas simultáneamente, supone disponer de los medios suficientes y adecuados para llevar a cabo una adecuada y operativa coordinación en materia preventiva.

Ejemplo:



6.- INFRACCIONES Y SANCIONES

INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 50/1998, de Medidas Fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (es posible la compatibilidad de responsabilidades).

Son **infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales** las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente Ley (art. 5.2 RD Legislativo 5/2000).

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- En el caso de que la infracción cometida sea **leve**, con multas que pueden llegar **hasta los 1.500 euros**.
- Las infracciones que sean **graves**, con multas que alcanzan los **30.000 euros**
- Las infracciones consideradas como **muy graves** podrán alcanzar los **600.000 euros** de multa.

Son Infracciones Graves (art. 12 RD Legislativo 5/2000, modificado por Ley 54/2003):

1. a) *Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

b) *No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

2. *No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.*

6. *Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

8. *El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.*

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.*

14. *No adoptar el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

15. a) *No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los servicios preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.*

23. *En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:*

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. *En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:*

a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea perceptivo.

b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o en su caso, estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea perceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la misma reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

Son Infracciones Muy Graves (art. 13 RD Legislativo 5/2000, modificado por Ley 54/2003):

7. 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 protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea perceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 4 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**
- **Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**
- **Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.**
- **Ley 50/1998, de Medidas Fiscales, administrativas y del orden social.**
- **Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

Son infracciones **laborales** las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y formación profesional continua y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente capítulo (art. 5.2 RD Legislativo 5/2000).

Son **infracciones en materia de Seguridad Social** las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables a que se refiere el artículo 2.2 de la presente Ley, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley (art. 20.1 RD Legislativo 5/2000)

Las infracciones en materia laboral y de seguridad social se sancionarán:

- En el caso de que la infracción cometida sea **leve**, con multas que pueden llegar **hasta los 300 euros**.
- Las infracciones que sean **graves**, con multas que alcanzan los **3.000 euros**
- Las infracciones consideradas como **muy graves** podrán alcanzar los **90.000 euros** de multa.



agase

Asociación Galega de Empresas
de Servizos para Eventos

Son Infracciones Graves (art. 22 RD Legislativo 5/2000, modificado por Ley 54/2003):

2. No solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, considerándose una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

9. No solicitar los trabajadores por cuenta propia, en tiempo y forma, su afiliación inicial o alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.

Son Infracciones Muy Graves (art. 23 RD Legislativo 5/2000, modificado por Ley 54/2003):

1. a. Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

Subcontratación de obras y servicios: art. 42 RD Legislativo 1/1995 (Estatuto de los trabajadores)

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

Responsabilidad empresarial: art. 42 RD Legislativo 5/2000, modificado por Ley 54/2003)

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento (coordinación de actividades empresariales), durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

**INFRACCIONES DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS
TEMPORALMENTE A ESPAÑA EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN
TRANSNACIONAL**

- Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional
- Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Objeto y ámbito de aplicación. Artículo 1 Ley 45/1999

1. La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

2. Esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.

Definiciones. Artículo 2 Ley 45/1999

1. A los efectos de esta Ley se entiende por:

1. Desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional, el efectuado a España por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley durante un período limitado de tiempo en cualquiera de los siguientes supuestos:

a. El desplazamiento 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.

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

c. El desplazamiento 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.

2. Trabajador desplazado, el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley 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 tales empresas y el trabajador durante el periodo de desplazamiento.

Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados. Artículo 3 Ley 45/1999

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

- a. El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*
- b. La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.*
- c. La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.*
- 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.*

Son infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional (artículo 10 Real Decreto Legislativo 5/2000)

- 1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.*
- 2. Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.*
- 3. Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.*
- 4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (no garantizar las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a la prevención de riesgos laborales), disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la presente Ley.*

CÓDIGO PENAL ESPAÑOL

Aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre

TITULO XV

DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 311.

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.*
- 2. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.*
- 3. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.*

Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

PONENCIA 2:

- **Normativas de aplicación para los materiales comunes, relacionados con la elevación y suspensión de cargas, del sector (eslingas, grilletes, motores, trusses, controles de motores, cables de acero, cuerdas, etc.):**

- LEYES Y NORMAS APLICABLES AL RIGGING:

-Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales.

Es la Ley marco de prevención de riesgos laborales y en base a ella se articulan una serie de Reales Decretos y Normas UNE-EN, Notas Técnicas de Prevención de gran importancia en el Rigging como son los relacionados con máquinas, usos de equipos de trabajo, equipos de protección individual, trabajo en altura, etc.

-Real Decreto de Máquinas:

REAL DECRETO 1644/2008, de 10 de Octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

-Real Decreto de equipos de trabajo:

REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de Julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

En este RD podemos encontrar las obligaciones generales: en comprobación de equipos, en materia de formación e información por parte del empresario, disposiciones mínimas aplicables a los equipos de elevación de cargas, condiciones de utilización de equipos de trabajo para la elevación de cargas.

-Real Decreto de trabajos temporales en altura:

REAL DECRETO 2177/2004, de 12 de Noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de Julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo en materia de trabajos temporales en altura.

En este RD podemos encontrar las disposiciones mínimas aplicables a los equipos de trabajo en altura tales como escaleras de mano, andamios o técnicas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas (trabajos verticales).

-Reales Decretos de equipos de protección individual:

REAL DECRETO 773/1997, 30 de Mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

En este RD se define qué es un EPI, criterios para su empleo, elección, utilización, mantenimiento y obligaciones del empresario y los trabajadores.

REAL DECRETO 1407/1992, de 20 de Noviembre, por el que se regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

En este RD se dan las condiciones mínimas que debe cumplir un EPI, su comercialización, controles que deben pasar, documentación que debe de acompañar al EPI, declaración CE de conformidad.

-Real Decreto de manipulación manual de cargas:

REAL DECRETO 487/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores.

-Criterio Técnico N° 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.

En este texto se establecen los criterios que determinan la necesidad de la presencia de la persona asignada para realizar las funciones de Recurso Preventivo.

-Notas Técnicas de Prevención (NTP):

Elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) establecen una serie de criterios, principios, consideraciones y recomendaciones de seguridad para fabricantes, empresarios y trabajadores, algunas de las cuales hace referencia a partes relacionadas con el Rigging o el trabajo en altura.

NTP 78: Aparejos manuales.

NTP 155: Cables de acero.

NTP 167: Aparejos, cabrias y garruchas.

NTP 202: Sobre riesgo de caídas de personas a distinto nivel.

NTP 211: Eslingas de cable de acero.

NTP 264: Aparatos de tracción mediante cables.

NTP 634: Plataformas elevadoras móviles de personal.

NTP 682: Seguridad en trabajos verticales (I): equipos.

NTP 683: Seguridad en trabajos verticales (II): técnicas de instalación.

NTP 684: Seguridad en trabajos verticales (III): técnicas operativas.

-Normas UNE-EN:

Una norma es un documento que contiene especificaciones técnicas basadas en los resultados de la experiencia y del desarrollo tecnológico. Las normas son el fruto del consenso entre todas las partes interesadas e involucradas en la actividad objeto de la misma, por lo que su aplicación y cumplimiento es generalizado. Además, debe aprobarse por un Organismo de Normalización reconocido.

Las UNE (Unificación de Normativas Españolas) son un conjunto de normas tecnológicas creadas por los Comités Técnicos de Normalización (CTN), de los que suelen formar parte la Asociación Española de Normalización y Acreditación (AENOR), fabricantes, consumidores y usuarios, administración, laboratorios y centros de investigación. Tras su creación, tienen un período de seis meses de prueba en la que son revisadas públicamente, para después ser redactadas definitivamente por la comisión, bajo las siglas UNE.

Las normas europeas (EN) se proponen, desarrollan y elaboran por expertos de los diferentes Estados Miembros, sectores industriales o tecnológicos implicados, reguladores, etc., dentro de la estructura de normalización del Comité Europeo de Normalización (CEN) y tras la oportuna tramitación son finalmente editadas como normas EN. Las normas UNE-EN son la versión oficial en español de las normas europeas.

-CWA 15902-1 y 2:

En 2006 se creó un grupo de trabajo (taller) a nivel europeo formado por fabricantes, empresas de Rigging y riggers, con el objetivo de llegar a elaborar una Norma dentro la Comunidad Económica Europea para su aplicación en la industria del espectáculo, publicándose en Diciembre de 2008 los acuerdos del taller, en inglés (de momento AENOR no los tiene disponibles en español pero se ha comprometido a traducirlos), y que actualmente se encuentran en periodo de actualización y revisión, para ser tramitados y posteriormente editados como Norma EN.

CWA 15902-1: Lifting and Load-bearing Equipment for Stages and other Production Areas within the Entertainment Industry- Part 1: General requirements (excluding aluminium and steel trusses and towers).

CWA 15902-2: Lifting and Load-bearing Equipment for Stages and other Production Areas within the Entertainment Industry- Part 2: Specifications for design, manufacture and use of aluminium and steel trusses and towers).

-LOLER (Lifting Operations and Lifting Equipment Regulations 1998 UK).

Regulación de equipos de elevación y operaciones de elevación del Reino Unido, es la Ley referente, junto a la de Riesgos Laborales, de los Riggers Ingleses y una de las bases sobre la que se sustenta el Certificado Nacional de Rigging NRC de PLASA; en España no tiene equivalencia, su lectura es muy recomendable.

-BSI 7905-1/2 y BSI 7906-1/2:

Son cuatro Normas Británicas para la industria del espectáculo; su elaboración ha corrido a cargo del subcomité MHE/3/13: Lifting equipment for performance, formado por algunas entidades como PLASA, BECTU, ABTT, HSE, LEEA, etc.

Estas normas establecen las pautas a seguir en las especificaciones, el diseño de los equipos y el uso en los trabajos de Rigging, desde cómo eslingar una carga, el vuelo de personas durante un espectáculo o el tipo de motor a usar dependiendo de su aplicación.

BSI 7095-1:2001 Lifting equipment for performance, broadcast and similar applications Part 1: Specification for the design and manufacture of above stage equipment (excluding trusses and towers).

BSI 7095-2:2000 Lifting equipment for performance, broadcast and similar applications Part 2: Specification for the design and manufacture of aluminium and steel trusses.

BSI 7906-1:2005 Use of lifting equipment for performance, broadcast and similar applications Part 1: Code of practice for installation, use and removal of above stage equipment (excluding trusses and towers).

BSI 7906-2:2006 Use of lifting equipment for performance, broadcast and similar applications Part 2: Code of practice for use of aluminium and steel trusses and towers.

-DIN 56925 / DIN 56950 - BGV: D8, D8+ y C1:

Esta Norma aplicable a los motores que usamos en la industria del espectáculo es, solamente, de obligatoria aplicación en Alemania. Se reseña aquí dada la confusión que existe entre los usuarios y los comentarios erróneos que provoca este desconocimiento al venir algunos motores marcados con esta Norma. Vamos a darle un poco de luz al asunto:

D8:

Es el estándar de la industria para motores. Cumple con los mínimos requerimientos de seguridad. Tienen un freno y un factor de seguridad de cadena, engranajes, ganchos, etc.... de 5:1. Se pueden usar motores con esta homologación en la industria del espectáculo para el montaje pero una vez en su posición final debe ponerse un seguro, puentando el motor para la realización del espectáculo.

D8-plus:

Es una ampliación, en seguridad, del D8. Tienen todo lo de un D8 más doble freno y un factor de seguridad de 10:1. Se pueden dejar en su posición final sin poner seguros adicionales.

C1:

Es una ampliación, en seguridad, del D8-plus. Tienen todo lo de un D8-plus más doble sistema de finales de carrera, monitorización de trabajo en vacío, cadena suelta, apagado y sobrecarga. Creación de grupos, su monitorización y desconexión en caso de fallo de algún motor. Se pueden mover, con cargas, por encima de personas y elevar personas.

PONENCIA 4:

- **IMPLANTACIÓN DE MÉTODOS DE TRABAJO SEGUROS. CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL.**

-IMPLANTACIÓN DE MÉTODOS DE TRABAJO SEGUROS:

Cuando nos planteamos la implantación de métodos de trabajo en una empresa, una gira, un “bolo”, etc. nos encontramos, por un lado, con una “*ausencia?*” de legislación al respecto y, por otro, un desconocimiento de cómo llevarlos a cabo. Estos dos factores, sumados al histórico “hipismo” de nuestro sector, llevan a que en la actualidad la implantación de métodos de trabajo, de manera correcta, en nuestro país, sea prácticamente inexistente, pero esto no nos debe inducir a pensar que la no implantación de los mismos esté ausente de problemas de mayor o menor envergadura; el problema más inmediato es la pérdida de eficacia en nuestro trabajo diario, por el desaprovechamiento de los recursos, tanto humanos como materiales, con el consiguiente aumento de los costos de una producción: económicos, físicos y psicológicos (por ejemplo: más tiempo de montaje que provoca más horas de personal de carga y descarga, más días de alquiler de un recinto, jornadas maratonianas del personal técnico, con el consiguiente desgaste físico y psicológico), y en caso de inspecciones de trabajo o accidentes, las cosas se ponen mucho peor.

Pero antes de que nos invada el pánico vamos a poner un poco de luz sobre el tema, ya veréis lo fácil que es.

En lo referente a la legislación, la **Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, en su **Artículo 16 apartado 1**, hace referencia a los procedimientos, no solo de situaciones de trabajo sino de todo tipo; en esta misma Ley se habla de la evaluación de riesgos que ha de hacerse de los puestos de trabajo, y es en esta evaluación donde el técnico de prevención de riesgos laborales puede valorar oportuno que se creen procedimientos de trabajo para algunas situaciones en concreto.

Si esto fuese así, la creación de estos procedimientos es una obligación, y hacerlo de forma escrita una más que recomendable práctica. En otros sectores de la industria, la elaboración de procedimientos, por escrito, para las tareas peligrosas de su actividad, es una práctica común (tareas o trabajos peligrosos son aquellos incluidos en el **Anexo I del Real Decreto 39/1997**, de cuyo listado, en nuestro sector, están los trabajos en altura).

Por lo expuesto anteriormente, nosotros os recomendamos que cuando hagáis la evaluación de riesgos de vuestras empresas se lo comentéis al técnico de prevención encargado de la misma y que conjuntamente con él hagáis los procedimientos de trabajo necesarios, en pos de una mayor seguridad, y por consiguiente una mayor calidad en el desarrollo de vuestra actividad laboral.

A continuación reproducimos el texto del **Artículo 16 apartado 1 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales** **(que se entregará como documentación digital)**:

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1 La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

A continuación reproducimos el texto de encabezamiento de las Notas Técnicas de Prevención 559, 560, 561, 562, 563, 5664 y 565 **(que se entregarán como documentación digital)**:

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen la obligatoriedad de que la empresa desarrolle una serie de actividades preventivas con los procedimientos necesarios y la documentación definida en el artículo 23 de la citada Ley. Por ello, y ante la conveniencia de que los procedimientos sean escritos para facilitar su implantación y conformen un sistema preventivo, se desarrolla un grupo de Notas Técnicas de Prevención (NTP) para facilitar su elaboración. Esta NTP se centra en la información y formación preventiva que constituye uno de los elementos básicos de la planificación preventiva. Dada la importancia de que los sistemas de gestión estén vinculados, se desarrollan los procedimientos siguiendo el mismo esquema de un sistema normalizado de calidad.

En lo referente al desconocimiento y complejidad que, a priori, puede generar la creación de métodos de trabajo, vamos a ver que no es tan fiero el león como lo pintan, ya que sin ser conscientes de ello muchos de nosotros los realizamos continuamente en nuestro día a día.

La implantación de métodos de trabajo seguros en las empresas es una práctica más habitual de lo que pensamos; por ejemplo, cuando cargamos un camión y ponemos a cuatro personas en las cuatro esquinas de un flight-case y les explicamos cómo deben realizar la maniobra de subida a segunda altura del mismo para que no se caiga, se rompa o resulte alguien dañado ya estamos implantando un método de trabajo.

Sin embargo, estos métodos, que aplicamos a diario, no los tenemos por escrito; en las empresas su transmisión está regida por la comunicación oral, como en la antigüedad, siendo este un sistema de transmisión válido dependiendo de para qué métodos.

Los métodos de trabajo los podríamos dividir en dos grandes grupos:

-Métodos de trabajo que desarrollan procedimientos de bajo riesgo.

Son aquellos que se desarrollan para situaciones de trabajo en las que la combinación de probabilidades de que ocurra un percance con las consecuencias generadas por el mismo son de carácter leve.

En este grupo podríamos incluir trabajos como: empujar flight-cases, remontar mesas, posicionar focos o altavoces, mezclar audio, iluminar, afinar instrumentos, carga y descarga de camiones, montaje de escenarios sin trabajos en altura, etc.

-Métodos de trabajo que desarrollan procedimientos de alto riesgo.

Son aquellos que se desarrollan para situaciones de trabajo en las que la combinación de probabilidades de que ocurra un percance con las consecuencias generadas por el mismo son de carácter severo.

En este grupo podríamos incluir trabajos como: rigging, dirección de focos en altura, voladura de sistemas sonoros, montajes de escenarios con trabajos en altura, eslingado de cargas y su posterior elevación y descenso, manejo de polipastos de elevación de cargas (motores, trócolas, beebes, etc.), montaje de estructuras tipo “ground support”, etc.

Los métodos del segundo grupo, los que desarrollan procedimientos de alto riesgo, deberían estar por escrito y todo el personal involucrado en estos trabajos debería estar entrenado para el correcto desempeño de sus funciones dentro de estos métodos, sin que el método o su entrenamiento pueda sustituir en ningún caso al resto de las cualificaciones necesarias para el desarrollo de las funciones por parte del trabajador.

Para desarrollar un método de trabajo eficaz deberemos tener presentes, antes de empezar su desarrollo, una serie de puntos:

- Qué trabajo se va a desarrollar.
- Cuál es la evaluación de riesgos de ese trabajo; en caso de no existir habría que realizarla.
- De qué medios materiales disponemos y cuál es su alcance en esa aplicación.
- De qué medios humanos disponemos y cuál es su alcance en esa aplicación.
- Contar con la colaboración de todos los estamentos de la empresa.

A continuación os hacemos una propuesta, desarrollada de lo expuesto anteriormente basada en la Nota Técnica de Prevención 560 y otros modelos buscados en Internet:

- Crear un procedimiento para el desarrollo de los métodos de trabajo:

Para la elaboración del procedimiento general de elaboración de métodos de trabajo proponemos un tipo de documento con los siguientes puntos:

-A Objetivo:

El objeto del presente procedimiento es definir el método a seguir para la elaboración, revisión, aprobación, edición y actualización de los distintos métodos de trabajo.

-B Campo de aplicación:

El presente procedimiento es de aplicación a todos los métodos de trabajos a desarrollar por la empresa.

-C Terminología y definiciones:

-Documento:

Medio que contiene información, independientemente del soporte (papel, fotografía, soporte digital, etc.) por el que se establecen las directrices de un trabajo para ciertas actividades para que el desarrollo del mismo se realice con las máximas garantías de seguridad y calidad.

-Procedimiento:

Documento en el que se desarrolla la manera de realizar métodos de trabajo.

-Método de trabajo:

Documento que contiene todo lo definido en el procedimiento para el desarrollo de un método de trabajo derivado de una situación de trabajo en concreto.

-D Responsabilidades:

El **empresario** es el responsable de:

-Crear las condiciones favorables para la realización de los métodos de trabajo.

-La aprobación final de los procedimientos y métodos.

-Cumplir y hacer cumplir los procedimientos y métodos.

-Fomentar la participación de todos los estamentos de la empresa.

El **Director técnico** de la empresa es el responsable de:

-Elaborar y editar los procedimientos y métodos.

-Coordinar el desarrollo de los procedimientos y métodos con el resto de los estamentos de la empresa así como coordinación de los diferentes grupos de trabajo que se pudiesen crear para el correcto desarrollo de los mismos.

El **personal** de la empresa es el responsable de:

-Proponer la elaboración de procedimientos y métodos.

-La participación en la creación de los procedimientos y métodos.

-E Descripción:

-El Formato de un método:

El formato de un método podrá realizarse y/o guardarse en formato digital o en papel, independientemente del soporte en el que se realice el método, éste deberá constar de portada, índice y demás páginas.

Las páginas del documento llevarán en el encabezamiento o pie de página, o una combinación de ambos, la siguiente información:

- Las páginas irán numeradas con el formato: pag X de XX.
- Nombre de la empresa.
- Título del método.
- Fecha de entrada en vigor.

-E2 Estructura de un método:

Los métodos deberán tener la siguiente estructura:

- Portada.
- Índice.
- A. Objetivo.
- B. Campo de aplicación.
- C. Terminología y definiciones.
- D. Responsabilidades.
- E. Descripción.
- F. Documentación de referencia.
- G. Anexos.
- H. Aprobación.

-E3 Contenido del índice:

A. Objetivo:

El objetivo define el propósito del método de manera general.

B. Campo de aplicación:

El campo de aplicación establece el alcance del método, en lo relativo al ámbito, asuntos y estamentos afectados según corresponda al objetivo.

C. Terminología y definiciones:

Aquí se definen los términos asociados al método y los genéricos de la empresa, así como los anacronismos usados en la redacción del método.

D. Responsabilidades:

Aquí se definen las responsabilidades y jerarquías de los distintos estamentos de la empresa para la correcta puesta en marcha del método.

E. Descripción:

En este apartado de describirá el desarrollo de los procesos objeto del método, se detallarán de manera que no puedan dar lugar a equívocos.

F. Documentación de referencia:

Aquí estará toda la documentación de referencia necesaria para la correcta comprensión del método (otros métodos, Leyes, RD, normas, etc.).

G. Anexos:

Lugar reservado para documentación complementaria relacionada con el método (planos, fotografías, extracto de manuales de usuario, etc.).

H. Aprobación:

Aquí se recogerá el nombre, cargo, DNI y firma de las personas encargadas de la aprobación final del documento.

-F Documentación de referencia:

INSHT.
AENOR.
INTERNET.

-G Anexos:

No ha lugar.

-H Aprobación:

Nombre-----DNI-----Cargo-----Firma-----

-CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

A continuación reproducimos el texto del **Artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales** *(que se entregará como documentación digital)*:

Artículo 19: Formación de los trabajadores

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La cualificación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales abarca un amplio espectro de posibilidades, desde una charla básica sobre los riesgos derivados del desempeño de un trabajo, y cómo evitarlos, hasta cursos de formación de varios meses con un alto coste económico.

Pero sea cual fuere la naturaleza de la cualificación, siempre deberá estar presente en el día a día de una empresa que se precie.

La falta de una cualificación “adecuada y suficiente” tiene consecuencias legales de distinta índole dependiendo de las consecuencias derivadas de esta falta, y van desde ninguna consecuencia hasta multas de mucha cuantía y/o condenas penales.

Las cualificaciones en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro sector no son nuestras exclusivamente, y por tanto no hacen referencia a nuestra actividad principal (sonido, luces, maquinaria, escenario, rigging, etc.), sino a maquinaria y/o técnicas que usamos para el desarrollo de nuestra actividad; o sea, no nos cualifican para ser mezcladores de sonido o iluminadores, sino que nos cualifican para manejar maquinaria (plataformas elevadoras de personas, carretillas elevadoras de carga, grúas, etc.) o para llevar a cabo técnicas especiales que nos permitan el seguro desarrollo de nuestra actividad (trabajos de altura o verticales, manipulación manual de cargas, uso correcto de los EPIs, etc.).

Estas cualificaciones nos vienen dadas por las leyes, Reales Decretos, Normas UNE-EN. En algunos casos dependen directamente de una Ley o RD, como es el caso de los trabajos en altura, y otras veces indirectamente, por el Real Decreto 1215/1997, que nos remite a lo que diga el fabricante en sus instrucciones de uso (manual de usuario), como en el caso de las plataformas elevadoras de personas, carretillas elevadoras de cargas, polipastos, ground support, etc.

La mayoría de las veces el fabricante nos dice que su material debe ser instalado y usado por personal competente con la formación y experiencia adecuada y suficiente; esto da lugar a un gran abanico de interpretaciones y cada uno puede tomar la suya, pero nunca debemos olvidar que, en caso de incidente, y sobre todo de accidente con daños materiales cuantiosos y/o daños humanos, la única interpretación que va a prevalecer es la de un juez, por tanto parece razonable pensar que debemos poner todo lo necesario de nuestra parte para que el trabajo se realice con las máximas garantías de seguridad.

Actualmente podemos encontrar una más que variopinta gama de posibilidades de conseguir estas cualificaciones. Los dos grandes grupos son, por una parte las cualificaciones firmadas por un técnico superior en prevención de riesgos laborales (TSPRL) externo y por otra las que están firmadas por la empresa.

Vamos a ver cuáles son los pros y los contras de estos dos tipos de cualificaciones.

Firmados por técnico superior en prevención de riesgos laborales externo:

Pros:

El curso está controlado por un TSPRL que debe tener conocimiento sobre la materia a impartir. Es una titulación externa a la empresa lo cual nos hace pensar que no ha habido trampas en la obtención de la cualificación.

Contras:

En estos momentos hay una cantidad considerable de formación on line que solo reúne requisitos legales pero que está muy lejos de ser adecuada y suficiente (trabajos en altura o verticales, manejo de plataformas elevadoras de personas o carretillas elevadoras de carga).

Aún siendo la formación presencial, muchos de los formadores no tienen ninguna experiencia en la vida real de la materia que están dando.

Firmados por la empresa:

Pros:

Menores costes.

La formación puede adaptarse mejor a las necesidades de los trabajos que realiza la empresa.

Contras:

Se pueden emitir cualificaciones a empleados sin darles la formación en caso de necesidad.

Las empresas de nuestro sector suelen ser pequeñas o medianas empresas, y eso genera que sea difícil disponer de recursos humanos y económicos para dar toda la formación necesaria con unos estándares de calidad elevados.

-MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVAS E INDIVIDUALES:

Las medidas de protección colectivas son aquellas que se toman para proteger a más de un trabajador (barandillas, líneas de vida verticales u horizontales, no trabajar en el área en el que se está haciendo el rigging, etc.).

Las medidas de protección individuales son aquellas que se toman para proteger individualmente a un trabajador (calzado de seguridad, equipos anticaídas, casco, uso de cinturones porta-herramientas, etc.).

En este apartado queremos hacer mucho hincapié en que las medidas de protección que se están usando en la industria del espectáculo, en su mayoría, no son las más correctas en lo referente a trabajos en altura ya que se están anteponiendo medidas de protección individual a las colectivas, cosa completamente desaconsejable y que contradice uno de los principios generales de prevención previstos en el art 15. de la Ley de Prevención, además de que algunas de esas medidas de protección individual son peligrosas; entre las más habituales:

-Usar un dispositivo anticaídas de doble anclaje para movernos por un truss, práctica por otra parte prohibida por algunos fabricantes, en vez de usar una línea de vida horizontal.

- Usar un dispositivo anticaídas de doble anclaje para subir por una estructura en vez de usar líneas de vida verticales, incrementando con ello la longitud de la caída y el factor de caída

En otro apartado estarían las ausencias de medidas:

-Escenarios sin barandilla perimetral (caída de personas y/o materiales).

-Huecos, sobre todo para las patas de ground support, sin protección ni señalización (caída de personas y/o materiales).

Y así una larga lista de situaciones de riesgos fácilmente evitables a muy bajo coste, que seguro todo tenemos en mente.