UNIÓN SINDICAL OBRERA
MADRID
Nº 72/ 28 abril 2017
Edita: Unión Sindical Obrera de Madrid
·C/ Vallehermoso, 78, 3º - 28015 Madrid ·Telf.: + 34 91 598 63 30 · Fax: + 34 91 534 62 41
·www.uso-madrid.es · Facebook: USO-Madrid Oficial · Twitter: @USO_madrid
Unión Sindical
BOLETÍN DIGITAL

ESPECIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

28 abril. Día Mundial Seguridad "Mismo riesgo, misma prevención"

En 2015, el 37% de los accidentes laborales (194.025) les ocurrieron a trabajadores temporales, que supusieron el 25,14% de los contratos. Además, de 2014 a 2016, el número de trabajadores cedidos se ha incrementado en 59.000 más, cuyo índice de incidencia de accidentes laborales ha pasado de 337 a 423 en tan solo dos años.

Con motivo del 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en USO hemos lanzado la campaña "Mismo riesgo, misma prevención", a través de la que exigimos medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, sobre todo, de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad por el tipo de contrato que tienen (cedidos, de contratas o subcontratas, etc.), ante el aumento de la siniestralidad en los últimos años.

Si analizamos la Estadística de Accidentes de Trabajo apreciamos que de 2007 a 2013, años marcados por la destrucción de empleo en plena crisis económica, se produjo un descenso del 56% en siniestralidad laboral. Es a partir de 2014, cuando el mercado laboral comienza a crear puestos de trabajo, principalmente precarios y temporales, el momento en que se inicia un aumento significativo de los accidentes laborales pasando de 424.625 accidentes en ese año, a los 458.023 de 2015 y a los 555.722 que se produjeron en 2016.

Es imprescindible que se abra un debate social acerca de la siniestralidad laboral, ya que da la sensación de que está asumido que enfermes o mueras en el trabajo. Exigimos que todos los agentes involucrados en esta materia se comprometan a trabajar conjuntamente para que el trabajo no nos cueste la salud ni la vida.

De la misma manera que denunciamos el aumento de la siniestralidad laboral, mostramos de nuevo nuestra preocupación por la infradeclaración de las enfermedades profesionales que, según la OIT, provocan 6 veces más muertes que los accidentes laborales y exigimos la reforma del Real Decreto que las regula para que se puedan prevenir y reconocer en su justa medida.

También, queremos poner el foco en la precarización de la prevención tanto por el importante papel que la legislación otorga a los servicios de prevención ajenos –con escasa presencia de técnicos de prevención en los centros de trabajo-, como por la Ley de Mutuas, que dificulta el reconocimiento de las dolencias derivadas del trabajo y permite las altas prematuras en contingencias profesionales y las propuestas de alta en contingencias comunes. Estas altas pueden conllevar la incorporación temprana de los trabajadores sin estar debidamente recuperados, lo cual puede no solo dificultar su recuperación sino agravar su dolencia y generar más riesgo de accidente al no estar al 100% de sus capacidades.

Además, se están normalizando prácticas como los "reposos preventivos" y la "asignación de segunda ocupación" ante los accidentes laborales. Mandar al trabajador que ha sufrido el accidente a casa sin acudir a la Mutua o buscar al empleado una ocupación que pueda desempeñar, no hace más que negar el derecho a la incapacidad temporal, prácticas que son irregulares y que tienen graves consecuencias para la salud de los trabajadores.

Propuestas de USO

Ante el aumento de la siniestralidad laboral y la mayor vulnerabilidad de los trabajadores temporales, desde USO hemos efectuado aportaciones dentro del trámite parlamentario de la Proposición de ley de Modificación del Artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados para que las empresas contratistas y subcontratistas garanticen a los trabajadores durante el tiempo que presten sus servicios, las condiciones laborales y de empleo previstas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa principal. Además:

- Continuamos promoviendo el reconocimiento de las enfermedades profesiones defendiendo la importante labor de consulta, vigilancia y denuncia que desempeñan los delegados de prevención y los comités de Seguridad y Salud.
- Apostando por la negociación colectiva como instrumento fundamental para la prevención de riesgos laborales porque son parte fundamental de las condiciones de trabajo y, como tales, tienen que ser negociadas en los convenios.
- Exigimos el derecho de nuestro sindicato a participar en la Estrategia Española de PR, así como en la elaboración de programas institucionales de PRL, dado nuestro bagaje en la materia y la importante representatividad que ostentamos.

Estrés en el trabajo: un reto colectivo

Beatriz de Dios
(Técnico Superior PRL USO-Madrid)

Hoy día, muchos trabajadores enfrentan una gran presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral moderna. Los riesgos psicosociales tales como el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo contribuyen a que los ambientes de los lugares de trabajo sean cada vez más estresantes. Con el ritmo de trabajo dictado por las comunicaciones instantáneas y altos niveles de competitividad global, las líneas divisorias entre el trabajo y la vida privada son cada vez más difíciles de identificar.

Además, debido a los cambios sustanciales en las relaciones laborales y la recesión económica actual, los trabajadores están experimentando cambios organizacionales y de reestructuración, menores oportunidades laborales, aumento de trabajo precario, temor a la pérdida del empleo, despidos masivos y desempleo, así como menor estabilidad financiera, con graves consecuencias para su salud mental y bienestar.

En los últimos años, el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo ha recibido cada vez más atención entre los investigadores, los especialistas y los responsables políticos.

El estrés relacionado con el trabajo es actualmente reconocido como problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. En este complejo contexto, el lugar de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores

LEGISLACIÓN NACIONAL

La legislación nacional puede contemplar la prevención de los riesgos psicosociales y el estrés relacionados con el trabajo y la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores en:

- El ámbito de las leyes y los reglamentos sobre SST.
- Las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores.
- Los objetivos de las instituciones de SST.
- La evaluación y gestión de los riesgos.
- La definición de “salud”, “enfermedad” o “lesión”.
- La información y la formación.
- Los objetivos de la salud en el trabajo o la medicina del trabajo.
- Las funciones de los servicios de SST (incluida la vigilancia de la salud de los trabajadores).
- Reglamentos específicos sobre los riesgos psicosociales.
- Reglamentos específicos sobre la violencia en el trabajo y el acoso psicológico (mobbing y bullying).

UN ENFOQUE COLECTIVO PARA PREVENIR Y CONTROLAR LAS CAUSAS DEL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

- Aplicar medidas colectivas de evaluación y gestión de riesgos psicosociales, como se hace con otros riesgos en el lugar de trabajo.
- Adoptar medidas colectivas e individuales de prevención y control e involucrar a los trabajadores y a sus representantes en su ejecución.
- Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores aumentando su capacidad de control sobre las tareas.
- Mejorar la comunicación organizacional.
- Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Crear sistemas de apoyo social para los trabajadores en el lugar de trabajo.
- Tomar en cuenta la interrelación entre las condiciones de trabajo y de vida.
- Valorar las necesidades de la organización tomando en cuenta las interacciones organizacionales, individuales y aquellas entre los individuos y la organización cuando se evalúen las exigencias en materia de salud de los trabajadores.

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. OPTIMIZAR LA COMPILACIÓN Y EL USO DE LOS DATOS SOBRE SST

Una contribución al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8

La campaña de la OIT del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para 2017 se centra en la necesidad fundamental de los países de mejorar su capacidad para recopilar y utilizar datos fiables sobre seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, adoptada el 25 de septiembre de 2015, abarca un plan de acción global con metas de desempeño específicas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos.

Con su adopción, la capacidad para recopilar y utilizar datos fiables sobre SST también ha pasado a ser indispensable para cumplir con el compromiso de los países para implementar y reportar los progresos en relación con algunos de los 17 objetivos de desarrollo sostenible y sus metas de desempeño.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible núm. 8 se refiere en particular, a la promoción del "crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos", y su meta 8.8. se centra en "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios". En relación con la meta 8.8. se pide a los países que informen sobre el siguiente indicador: “Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, por sexo y situación migratoria”.

Múltiples convenios de la OIT sobre SST también instan a los Estados miembros que los han ratificado a establecer mecanismos para recopilar y utilizar datos fiables sobre SST con propósitos preventivos.

Estos instrumentos de la OIT reconocen que la recopilación y utilización de datos fiables sobre SST es indispensable para detectar nuevos peligros y riesgos emergentes, identificar sectores peligrosos, desarrollar medidas de prevención; así como formular políticas, sistemas y programas a nivel internacional, nacional y empresarial. Estos datos son los fundamentos para establecer prioridades y medir el progreso.

Aumentan los accidentes laborales

Desde USO hemos hecho patente en múltiples ocasiones nuestra preocupación por el hecho de que la precariedad del empleo que se está creando sea la causa del incremento de la siniestralidad que venimos observando en los últimos años.

En los dos primeros meses de 2017 se han producido 194.744 accidentes laborales (un 3% más que en el mismo periodo de 2016), de los cuales 88.957 han sido accidentes con baja y 105.787, sin baja. Los accidentes con baja han aumentado un 6,2% con respecto al año anterior y los que no han producido baja, en un 0,4%.

Un total de 101 trabajadores han perdido la vida en accidentes de trabajo en jornada o en el trayecto de ir o venir del trabajo en los meses de enero y febrero de 2017, 5 fallecidos menos que en el mismo periodo de 2016.

ACCIDENTES ENERO - DICIEMBRE 2016 (AVANCE)				
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
	2015	2016	ABSOLUTAS	RELATIVAS EN %
TOTALES	529.248	555.722	26.474	5
EN JORNADA DE TRABAJO	458.023	480.051	22.028	4,8
IN ITINERE	71.225	75.671	4.446	6,2

Avance Enero – Diciembre 2016 de la Estadística de Accidentes de Trabajo, que elabora la S.G. de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Es de destacar que en el año 2016 en que se produjeron 555.722 accidentes de trabajo con baja, estos han vuelto a incrementarse con respecto al año anterior, en concreto nos encontramos con un 5,0% más de los ocurridos en 2015.

Del total de accidentes ocurridos en 2016, 480.051 se produjeron durante la jornada laboral y 75.671 fueron accidentes In Itinere. De lo que se deduce que suben un 4,8% en los accidentes en jornada y el 6,2%, los accidentes In Itinere. Es dramático que este incremento sea común a todos los sectores, ya que todos registran un mayor número de accidentes que el año anterior. La noticia positiva es que en el año 2016 se produjeron 607 accidentes de trabajo mortales, un 3,5% menos de los que ocurrieron en 2015.

Preocupantes índices de incidencia

Según los datos del citado informe, también subieron los accidentes en términos relativos en 2016. Es decir, lamentablemente a día de hoy ir a trabajar tiene más riesgos que en años anteriores. Desde USO, venimos advirtiendo desde el inicio de la crisis de que la creación de empleo no puede hacerse a costa de la salud de los trabajadores, sin embargo vemos como a partir de las duras reformas del mercado laboral la evolución de estos índices de incidencia es claramente negativa.

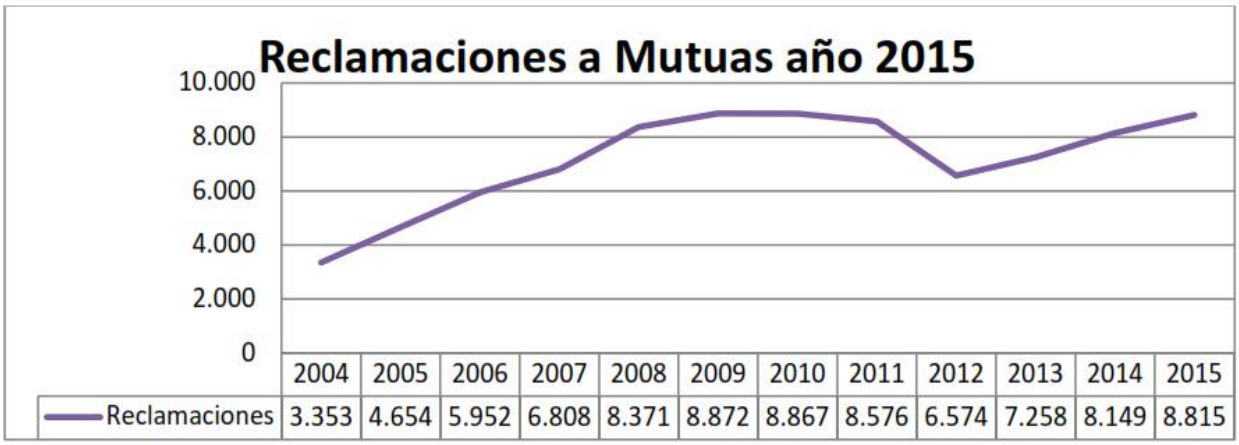
Suben las reclamaciones de las Mutua

Desde la USO ya advertimos que la aprobación de la Ley de Mutuas, podría acarrear problemas a trabajadores y trabajadores, no sólo en el aspecto burocrático, por la cantidad de funciones que han venido asumiendo sino, lo más importante para su salud y para el reconocimiento de las enfermedades y accidentes profesionales.

Queremos destacar que en el último informe de reclamaciones a Mutuas elaborado por la Seguridad Social se aprecia un importante incremento de las reclamaciones en el último año recogido. El informe recoge que el número de reclamaciones en 2015 supuso un incremento del 8,17% con respecto a 2014, pasando de 8.149 a 8.815, pasando de tener una incidencia del 0,05% en el año 2014 a un 0,06%. Destacamos entre los datos de reclamaciones efectuadas los siguientes:

- "Disconformidad con la calificación de la contingencia": 1.938 reclamaciones, el 21,99%.
- "Disconformidad con el alta médica": 18,38% de las reclamaciones formuladas, con un total de 1.620 quejas.
- "Deficiencias en el trato por parte del personal sanitario": 1.327 quejas, lo que representa un 15,05% del total.
- "Deficiencias en el trato por parte del personal de gestión": 850 reclamaciones y un 9,64%.
- "Gestión de las prestaciones económicas": 596 reclamaciones, 6,76%.

Como se puede comprobar, según los datos del informe nos encontramos en niveles de reclamaciones similares a años en que el nivel de afilados era muy superior:



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Reclamaciones	3.353	4.654	5.952	6.808	8.371	8.872	8.867	8.576	6.574	7.258	8.149	8.815

Desde la USO les animamos a los trabajadores y a las trabajadoras a reclamar cuando consideren necesario frente a estas entidades y les asesoramos sobre la presentación de dichas reclamaciones por las distintas vías existentes en función del problema concreto, para llevar a cabo la solicitud de determinación de contingencias al INSS, la reclamación de alta o si lo consideran necesario reclamaciones por el trato recibido...

¿Qué obligaciones tienen las empresas cuando se da concurrencia de actividades ?

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades dos o más empresas, estas deberán establecer los medios de coordinación necesarios e informarse recíprocamente de los riesgos específicos, en particular de aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades. Esta información será:

- Suficiente y debe darse antes del inicio de las actividades, y siempre que se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos o se haya producido una situación de emergencia. Las empresas deben comunicarse de inmediato toda situación de emergencia que pueda afectar a los trabajadores de otras empresas.
- La información obtenida se trasladará a los respectivos trabajadores. Si los riesgos generados por alguna de las empresas pueden ser calificados como graves esta información debe entregarse por escrito.
- La información transmitida será tenida en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva. Deben considerarse los riesgos que aún siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven por las circunstancias de concurrencia en las actividades que se desarrollan. Debe tenerse también en cuenta la información suministrada por el empresario titular del centro de trabajo.

Cada empresario debe informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia. Debiendo contemplar (Según Guía de Actuación Inspectora):

- Riesgos y medidas aplicables a dichos riesgos, incluidas las de emergencia.
- Instrucciones recibidas del empresario titular.

¿Cómo se lleva a cabo la coordinación cuando una empresa es titular del centro?

Cuando exista una empresa titular con trabajadores en el centro, además de cumplir con sus obligaciones como empresa concurrente, debe facilitar a las demás una serie de información e instrucciones, debiendo informar sobre:

- Los **riesgos del centro de trabajo** y las **medidas de prevención y emergencia.**
- La información **debe ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos** del centro.

Recibida por la empresa titular la información del resto de concurrentes sobre los riesgos que puedan afectar a trabajadores de otras empresas, ésta debe, si sus trabajadores desarrollan actividades en el centro, dar al resto de empresarios concurrentes instrucciones para**:**

- La prevención de los riesgos existentes y las medidas a aplicar ante una emergencia.

Las instrucciones serán suficientes y adecuadas a los riesgos y a las medidas necesarias. Se entregarán antes inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes, facilitándose por escrito cuando los riesgos sean graves o muy graves.

Las empresas que desarrollen actividades en un centro del que otra sea titular, tendrán en cuenta la información recibida en su evaluación y en su planificación preventiva y cumplirán las instrucciones recibidas del titular. Además deberán comunicar a sus trabajadores la información y las instrucciones recibidas.

¿Qué ocurre si uno de los empresarios que concurren es el que llamamos principal?

El empresario principal debe, además de las medidas anteriores, vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención por parte de las empresas contratistas o subcontratistas.

¿Qué derechos tienen al respecto los Delegados de PRL?

Serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios sobre: Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista; objeto y duración de la contrata; lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores que serán ocupados centro de trabajo y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Los delegados de prevención serán consultados sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia. Estarán facultados para:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y realizar visitas al centro de trabajo.
- Recabar de la empresa la adopción de medidas de coordinación de actividades preventivas y/o dirigirse a la persona encargada de la coordinación para que proponga la adopción de medidas.
- Los comités de seguridad y salud de las concurrentes podrán realizar reuniones conjuntas.

Los convenios colectivos podrán incluir disposiciones adicionales a éstas sobre coordinación de actividades empresariales.

PREVENCIÓN EN ETTS

¿Tienen derecho a las mismas condiciones de seguridad y salud las personas que trabajan para una ETT?

La normativa que regula las condiciones de la seguridad y salud de los trabajadores contratados por ETT se recoge en el Real Decreto 216/1999, que deja claro que **debe garantizarse a personas puestas a disposición de empresas usuarias a través de ETT, el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores.** Antes del comienzo de los trabajos de la persona contratada por la ETT en la empresa usuaria, ambas deben celebrar un contrato de puesta a disposición.

Sólo será posible celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos puestos para los que se haya realizado la evaluación de riesgos. No se permitirá el comienzo de la prestación de servicios si la empresa usuaria no tiene constancia de que el trabajador ha sido considerado apto para el puesto, posee las cualificaciones y capacidades requeridas para las tareas y cuenta con la formación necesaria en prevención de riesgos. Asimismo, tanto empresas usuarias como ETT deben cumplir con sus respectivas obligaciones de información.

¿Qué obligaciones tienen las empresas usuarias?

- La empresa usuaria contabilizará el promedio mensual de trabajadores puestos a su disposición en los últimos doce meses, con el fin de determinar los medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención.
- La empresa usuaria ejerce las facultades de dirección y control de la actividad laboral. Esto implica que es la responsable de las condiciones de ejecución en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, debiendo asegurar a las personas contratadas por ETT **el mismo nivel de protección que al personal contratado directamente, esto también implica que puede ser responsable del abono del recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo.**
- Cuando sea necesario realizar coordinación de actividades empresariales por concurrencia de empresas, se tendrá en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas de trabajadores puestos a disposición.
- Las usuarias responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado para supuestos o actividades distintas de las permitidas.

¿Qué derechos tienen las personas puestas a disposición?

- Las trabajadoras puestas a disposición tendrán los mismos derechos que las trabajadoras de la usuaria en materia de protección del embarazo y la lactancia. Esto también se aplica a los menores, así como a todo lo relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Deben aplicarse las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- Las trabajadoras y los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones de la usuaria en las mismas condiciones que las personas contratadas directamente .
- La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por ETT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella.
- Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por ETT a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

¿Qué facultades les corresponden a los Delgados de PRL de la empresa usuaria?

- Recuerda: la empresa usuaria debe informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberán entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de

PREVENCIÓN EN ETTS

servicio, en su caso, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal. **La empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, riesgos, medidas preventivas y la información y formación recibidas.**

- Estará a disposición de los Delegados de Prevención la documentación que la ETT presenta a la empresa para acreditar que el trabajador puesto a su disposición:
  - Ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas.
  - Posee la formación específica necesaria.
  - Cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo.
- Los representantes de los trabajadores de la usuaria también representan a los que están en misión, que tendrán derecho a presentar a través de ellos reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad.
- Los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria podrán dirigirse a sus servicio de prevención.

Infracciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en los contratos de puesta a disposición

Las infracciones que recoge esta Ley son aquellas que suponen incumplimientos que pueden ser sancionadas por la Inspección de Trabajo; pueden ser graves o muy graves.

Infracciones graves

- No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

Infracciones muy graves

- Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello.
- Ceder trabajadores con contrato temporal a otra ETT o su posterior cesión a terceros.

PRL EN COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

¿ Qué figuras existen en lo que llamamos coordinación de actividades empresariales?

Antes de analizar los distintos supuestos de coordinación y obligaciones respectivas en prevención que es necesario distinguir:

- Centro de trabajo: Cualquier área en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.
- Empresario titular del centro de trabajo: La persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- Empresario principal: El 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.