

100 preguntas sobre prevención de **RIESGOS** laborales en los espectáculos en vivo



Estudio promovido por:

ARTE

ASOCIACIÓN DE REPRESENTANTES TÉCNICOS DEL ESPECTÁCULO

C/ Rosario Pino, 6 6º B
28020 MADRID

Tel. ++34 91 572 2511 - Fax. ++34 91 572 2614
www.arte-asoc.es



ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DE REPRESENTANTS,
MANAGERS I PROMOTORS DE CATALUNYA

C/ Portal de l'Àngel nº 40, 5è pis despatx 11 - 08002 Barcelona
Tel: ++34 93 302 70 24 - Fax: ++34 93 318 19 37
www.arcatalunya.com

Estudio realizado por:



Índice

Introducción	6
PREGUNTAS Y RESPUESTAS	
Responsabilidades y obligaciones	14
Gestión de la prevención de riesgos laborales y conceptos	28
Coordinación de actividades empresariales	36
Accidentes	40
Normativa y legislación	46
Formación	50
Equipos de trabajo y protección individual	52
Vigilancia de la salud	54
ANEXOS	
Anexo I: Referencias Legales	58
Anexo II: Legislación. Listado de legislación básica en prevención de riesgos laborales y otros documentos de interés	65
Anexo II: Documentación. Documentación solicitada por la inspección de trabajo en algunas visitas	66

Introducción

Esta publicación responde a la necesidad expresada por los socios de ARTE y ARC de profundizar en el conocimiento de sus responsabilidades respecto a la prevención de riesgos laborales.

Después de la publicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en 1995, hace casi doce años, ha habido normativa de desarrollo y clarificación de sus contenidos. No obstante, sigue habiendo muchas lagunas en una legislación llena de términos imprecisos, que se presta a una interpretación subjetiva y que no contempla nuestro sector específicamente.

El sector

Por otra parte, era necesario partir de la definición del sector tal y como está configurado y representado en ARTE y ARC. Nuestro sector está compuesto por los siguientes operadores profesionales a los que nos dirigimos con esta publicación:

- Manager/Management, representante artístico
- Agente de zona
- Promotores de espectáculo
- Organizador – productor de espectáculo
- Directores de festivales

La actuación del representante se limita a intermediar. En estos casos, las implicaciones respecto a la prevención de riesgos laborales sólo afectan a las pequeñas estructuras empresariales, basadas en un espacio de oficina con unos pocos trabajadores.

Pero cuando se asume la responsabilidad de los montajes y, por lo tanto, se subcontratan a empresas especializadas, entonces, las responsabilidades en materia de prevención tienen mucho más alcance. Esta segunda situación es en la que más frecuentemente se ven implicados los representantes ya que los promotores, y en particular los ayuntamientos, trasladan la responsabilidad de la gestión de los espectáculos que organizan a los socios de ARTE y ARC.

En un estudio sobre el sector de las Artes Escénicas que se llevó a cabo en el año 2004 y en el que ARTE participó junto con otras organizaciones patronales y sindicales, quedaron de manifiesto las dificultades y condicionantes de los trabajadores en relación a la prevención de riesgos laborales. Hacemos un pequeño recordatorio de algunas de estas notas características encontradas.

- Plantilla variable: hace muy difícil dimensionar correctamente los recursos que se requieren y, en la situación actual del sector, a veces es imposible el tratamiento de las actividades preventivas: Información a los trabajadores, formación en materia de prevención, establecimiento de planes de emergencia y vigilancia de la salud.

- En relación a lo dicho en el párrafo anterior, la rotación del personal es una característica del sector. Pretender integrar la prevención o cualquier otro aspecto de la cultura empresarial en una plantilla con mucha rotación es difícil. Por otra parte, esta rotación se concentra en personal auxiliar, muchas veces con menos experiencia profesional y sometido a condiciones de trabajo con más riesgo, por lo tanto, más necesitado de atención en la prevención de riesgos laborales.

- El fenómeno de la gira o del bolo nos lleva a que la planificación sea más compleja y la dependencia de servicios externos, servicios de prevención ajenos, tenga dificultades añadidas.

- Otro factor que está presente en el sector es lo que podemos denominar de manera gráfica "las prisas". Es decir, los plazos a los que se ven sometidos los montajes, desmontajes, desplazamientos, etc... El factor del plazo,

muchas veces percibido como inalcanzable, introduce una presión en la actividad que acaba siendo un factor estresante difícil de manejar, incluso para los más “veteranos”. Frente a esta singularidad, que se da en muchas actividades pero que en la que nos ocupa tiene, casi siempre, connotaciones de mucho más alcance por el compromiso con un público presente en la sala, cualquier planificación de la actividad preventiva debe acomodarse a ella.

Algunos conceptos básicos sobre prevención de riesgos laborales

La Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) fue promulgada en 1995 y después surgieron diversos reales decretos de desarrollo de esta primera Ley, e incluso, reformas de la propia Ley.

De toda esta normativa se deducen, entre otras, dos importantes cuestiones: la responsabilidad de los empresarios en esta materia y la intención del legislador de reducir la siniestralidad previniendo los riesgos y de aumentar los niveles de seguridad de los centros de trabajo.

Responsabilidad y prevención son los dos asientos de toda la normativa laboral en prevención. Por lo tanto, la exclusiva pretensión de resolver las responsabilidades sin tener en cuenta el objetivo de prevención es una estrategia equivocada.

Por otra parte, el empresario no está solo en la tarea de prevenir riesgos laborales porque puede contar con empresas externas acreditadas para darle apoyo y asesoramiento que se denominan Servicios de Prevención Ajenos (SPA)

Para situar las respuestas que se dan en esta publicación hay que tener en cuenta las obligaciones del empresario y algunos conceptos básicos iniciales.

Accidente laboral: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Actividades preventivas básicas

Actividad: Definir modalidad de organización preventiva.

Comentario: Hay básicamente 3 modalidades de organización y sus combinaciones.

Es el empresario el que asume la prevención, delega en un trabajador o contrata a un servicio de prevención.

Actividad: Elaboración del Plan de prevención de riesgos laborales.

Comentario: Es un documento que elaborará el empresario con apoyo de un SPA y se difundirá entre el personal propio.

Actividad: Evaluación de riesgos laborales.

Comentario: Esta es la actividad básica sobre la que se apoyan todas las demás.

Los riesgos pueden provenir de las tareas que desarrollan, de las condiciones de las que se desarrollan esas tareas y de los medios con los que las llevan a cabo.

Actividad: Planificación de la actividad preventiva.

Comentario: A través de la planificación se pretende organizar las actividades preventivas a lo largo del año.

Actividad: Informar sobre riesgos laborales.

Comentario: Los trabajadores deben conocer los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.

Actividad: Formación inicial en PRL.

Comentario: La formación es un pilar básico para la prevención porque acerca las ideas preventivas al trabajador, muestra procedimientos y desarrolla actitudes.

Actividad: Formación específica .

Comentario: Pero la exigencia de la normativa es que la formación esté centrada en los riesgos específicos del puesto de trabajo

Actividad: Establecimiento de medidas de emergencia.

Comentario: El empresario debe prever las posibles emergencias en el centro de trabajo del que es responsable y en el que hay trabajadores propios o subcontratados y, cuando empieza el espectáculo, está además el público.

Actividad: Vigilancia de la salud.

Comentario: Es otra obligación del empresario ofrecer el servicio de vigilancia de la salud al trabajador y este puede aceptar o rechazar el servicio puesto a su disposición.

Actividad: Proteger a los trabajadores especialmente sensibles, embarazadas y menores.

Comentario: Cuando existen trabajadores especialmente sensibles o en condiciones personales especiales, se debe tener en cuenta en la asignación de tareas.

Actividad: Entrega de Equipos de Protección Individual (EPI).

Comentario: Cuando un riesgo no puede ser combatido en su origen, o como complemento a una protección colectiva, se utilizan los equipos de protección individual .

Actividad: Mantenimiento de instalaciones.

Comentario: El mantenimiento de las instalaciones es necesario para controlar los riesgos a los que pueden dar origen.

Actividad: Adaptación de la maquinaria.

Comentario: La maquinaria debe disponer de marcado CE o sistema que acredite el cumplimiento de la normativa europea.

Actividad: Coordinación de actividades empresariales.

Comentario: La presencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo requiere de una coordinación de acuerdo a lo recogido en la normativa.

Actividad: Auditoría del sistema de prevención.

Comentario: Cuando el sistema de prevención no se apoya en un servicio de prevención ajeno se debe someter a la evaluación de una auditoría externa.

Actividad: Documentar las actividades preventivas.

Comentario: Es exigible que toda la documentación derivada de la actividad preventiva esté recogida y a disposición de la autoridad laboral.

Se consideran accidentes de trabajo:

- Los accidentes que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo.
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas como tales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

No se consideran accidentes de trabajo:

- Los accidentes que sean debidos a fuerza mayor al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- Los accidentes que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

La metodología

El trabajo que presentamos se ha planteado siguiendo una metodología participativa para que los socios de ARTE y ARC tuvieran la palabra de forma que los temas tratados respondieran a sus intereses.

La primera actividad de recogida de información se apoyó en un contacto vía e-mail con todos los socios para conocer los aspectos que más interés despertaban. Los 10 temas de mayor interés son los que se muestran en el siguiente cuadro:

Nº	Tema	Valoración (*)
1	Evaluación de riesgos de los trabajadores	91%
2	Medidas de emergencia	86%
3	Información a los trabajadores	80%
4	Contactos eléctricos	79%
5	Responsabilidades y relaciones con las subcontratas de montaje y otras actividades profesionales complementarias	75%
6	Indisciplina laboral	73%
7	Responsabilidades y coordinación técnica con el artista y con el personal que depende de él	73%
8	Responsabilidades y coordinación técnica con los clientes	72%
9	Responsabilidades y coordinación con los autónomos que se subcontratan para los espectáculos	71%
10	Cómo contratar la PRL	71%

(*) La columna valoración expresa el número de respuestas en las puntuaciones máximas sobre el total de respuestas. Se entiende por puntuaciones máximas 4 y 5.

Posteriormente se pasó a recoger preguntas contactando directamente con los socios y estos fueron los bloques temáticos en los que hemos agrupado las preguntas recibidas.

Bloque	% de preguntas
Responsabilidades y obligaciones	38
Gestión de la prevención	23
Coordinación de actividades empresariales	18
Accidentes	11
Formación	5
Entrega de Equipos de Protección Individual	3
Vigilancia de la Salud	2
Total	100 %

La fase de respuesta se ha llevado a cabo mediante el trabajo coordinado desde A.R.T.E., por la gerencia, de un grupo formado por dos técnicos superiores en prevención y el abogado de la asociación.

Sobre las preguntas y respuestas

Aunque se ha tratado de dar respuestas sintéticas, los temas tratados exigen matizar las preguntas y puntualizar en muchas ocasiones los conceptos manejados por lo que, a veces, la extensión de las respuestas será mayor de la que se pretendía inicialmente con este documento de divulgación.

Por otra parte, al tener que manejar una normativa en muchos aspectos interpretables, se debe tener en cuenta que la respuesta responde a una comprensión y aplicación subjetiva del precepto legal.

Por lo tanto, las respuestas no serán la “última palabra” sobre cada tema sino una orientación que se debe completar y/o contrastar con la opinión de otros técnicos o de la autoridad competente.

Algunas preguntas inciden sobre otras ya planteadas pero se han mantenido porque en las distintas formulaciones aparecen matices de interés general.

En la forma en que se han hecho las preguntas hemos identificado términos que no son del todo correctos porque forman parte del lenguaje coloquial y no del técnico, pero se han mantenido y utilizado para aclarar conceptos e informar de la terminología especializada que se utiliza, intentando darle un enfoque didáctico a toda la publicación.

Sobre los procedimientos de gestión de la PRL

El lector se aproximará a estas líneas con la pretensión de responder a la pregunta ¿pero qué tengo que hacer? Y de la lectura de las preguntas y respuestas se derivará la necesidad de establecer ciertos procedimientos. Algunos de ellos con los que ya están familiarizados algunas empresas del sector pero, en general, desconocidos para la mayoría.

No es objeto de esta publicación describir procedimientos concretos, porque cada caso y cada empresa deben ser analizados de forma individual, pero sí se darán orientaciones para que el empresario y el técnico del servicio de prevención contratado puedan tener una referencia más.

En general, la recomendación respecto a los procedimientos que damos es que se analicen detenidamente para que puedan simplificarse al máximo y para que sean verdaderamente operativos hacia el objetivo de la seguridad.

Cuando el enfoque en el desarrollo de un procedimiento es salvaguardar responsabilidades y no la seguridad de los trabajadores, se acabarán generando papeles que, frente a la instancia judicial, si llega el caso, tampoco cumplirán la función esperada.

Algunas abreviaturas frecuentes y expresiones frecuentes:

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

LPRL: Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Decreto de construcción: Se trata del Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

LISOS: Ley 5/2000. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

SPA: Servicio de Prevención Ajeno.

SS: Seguridad Social.

TSPRL: Técnico Superior en PRL.

EPI: Equipo de Protección Individual.

CCAA: Comunidad autónoma.

Responsabilidades y obligaciones

Pregunta 1.1

¿A partir de dónde empiezan y dónde acaban las responsabilidades de un agente que simplemente hace de intermediario o las de un promotor que está implicado, económicamente hablando, en los trabajos de montaje de un escenario, y otras actividades que forman este trabajo?

Respuesta

Esta pregunta son en realidad dos.

Por una parte, la responsabilidad derivada de la relación laboral, en el caso de un Agente que sólo intermedia en una operación mercantil, no existe porque no hay relaciones laborales. La normativa de prevención de riesgos laborales es fundamentalmente normativa laboral. Si no existen relaciones laborales no es de aplicación la normativa laboral.

Por otra parte, en el segundo caso, la implicación económica se entiende asociada a un compromiso contractual para la organización de un evento. En este caso, la subcontratación de otras empresas o la contratación directa de personal hace que recaigan sobre el promotor todas las obligaciones que la Ley de prevención contempla.

Unas obligaciones de coordinación respecto a las subcontratas y otra respecto a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores por cuenta ajena

Pregunta 1.2

Tengo claras las responsabilidades que tengo con mis trabajadores pero ¿cuáles son las responsabilidades que tengo con los trabajadores de las empresas subcontratadas?

Respuesta

Con respecto a los trabajadores de otras empresas, que no sean cedidos por una ETT, las responsabilidades son las que se deducen de la obligación de “vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas”

Sin embargo, cualquier intervención con los trabajadores de otra empresa deberá llevarse a cabo respetando la relación contractual y la organización de la empresa subcontratada.

En el caso de una situación grave en la que se exponga la salud de un trabajador o de terceras personas, la responsabilidad será la derivada de la autoexigencia ética de cada uno.

Referencia legal 4

Pregunta 1.3

En mi caso yo sólo actúo de intermediario y quiero saber si en el caso de que el artista lleve su propio equipo técnico de montaje, nosotros tendríamos alguna responsabilidad u obligación.

Respuesta

Si sólo actúa de intermediario, no hay ninguna responsabilidad con respecto a la prevención de riesgos laborales. Es decir, si no hay un contrato mercantil en el que se le asignen funciones de organización o contratación de otras empresas, porque en ese caso no será ni contratista o empresario principal, ni subcontratado, su campo de actuación es asimilable al de un asesor externo “bien relacionado”.

Pregunta 1.4

Yo alquilé los servicios de una empresa para un evento. La empresa me aportó los documentos y certificados que demuestran que están cumpliendo con la Ley de Prevención. Pero después del evento nos enteramos que la empresa había llevado trabajadores que no estaban asegurados. ¿Seguiría siendo nuestra responsabilidad si a estos trabajadores les ocurriera algo?

Respuesta

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, uno de los documentos que se deben solicitar a la empresa subcontratada es la relación de los trabajadores que van a intervenir en los trabajos porque cada uno de esos

trabajadores, que está previsto que intervenga en el montaje, debe tener la información y formación preceptiva así como su aptitud médico laboral. Esta relación permite hacer la verificación de que los trabajadores presentes en los montajes están “cubiertos” por las actividades preventivas básicas.

La cuestión de estar asegurados lo interpretamos como dados de alta en la Seguridad Social. En este ámbito, la infracción está contemplada por otra normativa laboral que no es la de la prevención de riesgos laborales sino por la Ley General de la Seguridad Social. El documento que acredita la inscripción de los trabajadores en el régimen general de la Seguridad Social es el denominado TC2. Este documento sólo estará disponible a mes vencido. Efectivamente, la responsabilidad de los trabajadores no asegurados en la empresa subcontratada recae o puede recaer en la contratista. Igualmente, las deudas con la Seguridad Social de las empresas o autónomos subcontratados también pueden recaer sobre el contratista.

Todo esto nos lleva a la necesidad de establecer unos procedimientos de control sobre el personal que trabaja en los montajes. Procedimientos documentales y de comprobación presencial.

Referencia legal 5

Pregunta 1.5

¿Qué relación existe entre el manager y el artista, en el sentido de responsabilidades con respecto a la seguridad del artista?

Respuesta

La función del manager es la de vender los servicios de su artista representado, a través de una relación mercantil, de exclusividad o no, mediante acuerdo escrito o verbal. En ese sentido, no hay relación laboral y la responsabilidad de la seguridad y salud será del propio artista, en el caso de ser autónomo, o de la empresa que le haya contratado, en otros casos. Sin embargo, si la relación entre el manager y el artista es laboral, en ese caso, el artista es un trabajador por cuenta ajena con los derechos que recoge la normativa de prevención de riesgos laborales.

Pregunta 1.6

¿Con respecto a los trabajadores autónomos, músico o técnico qué obligaciones o responsabilidades tenemos hacia ellos?

Respuesta

Con los trabajadores autónomos, cualquiera que sea su servicio o profesión, no existen obligaciones, salvo las derivadas de la información de que deben disponer antes de que comiencen su trabajo en relación a los riesgos por los que se puedan ver afectados. En todo caso, habrá de tenerse en cuenta si estamos en presencia de una auténtica relación mercantil con un trabajador autónomo, o si en realidad se trata de una relación laboral y el músico o técnico no tienen en rigor la condición de trabajador autónomo.

Pregunta 1.7

¿Cómo se actúa o qué hay que entregar en caso de tener una inspección de trabajo?

Respuesta

Se actúa facilitando la labor del inspector y aportando aquello que el inspector requiera. Normalmente, la documentación que va solicitar quedará reflejada por escrito y se dispondrá de un plazo para presentar esa documentación.

La presencia de un inspector puede responder a muchas razones, una de ellas puede ser un accidente de trabajo, pero no es la única, también puede obedecer a una denuncia de un trabajador o a otras razones.

En materia de prevención de riesgos laborales, si la inspección es motivada por un accidente, probablemente, requiera estos documentos a la empresa inspeccionada, aunque pueda extenderse a otras:

- El Plan de Prevención de la empresa inspeccionada.
- La evaluación de riesgos general de la empresa.
- La planificación preventiva.
- El registro de que se ha entregado la información a los trabajadores.

- El registro de que los trabajadores han tenido formación en esta materia.
- El registro de la entrega de Equipos de Protección Individual.
- El concierto con el servicio de prevención ajeno.
- La aptitud médico – laboral de los trabajadores.

Pero la relación de documentos se puede extender a otros aspectos de la actividad preventiva en función de muchas variables: investigación de accidentes, mantenimiento de los equipos de emergencia...

En otros ámbitos de aplicación de la normativa laboral, un inspector puede solicitar:

- Identificación de los trabajadores presentes en el momento de la inspección.
- TC 2, donde se recoge la relación de trabajadores y las cotizaciones de cada uno en el mes a que haga referencia.
- Contratos de trabajo de los trabajadores.

Pregunta 1.8

¿El empresario principal debe tener un seguro de responsabilidad civil?

Respuesta

En el artículo 15 de la LPRL se recoge que: “Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores” La obligación de contratación de un seguro de responsabilidad civil puede derivarse del contrato suscrito con un cliente o promotor de un evento.

Pregunta 1.9

¿Es obligación del contratista (nosotros) hacer un plan de seguridad específico para la realización de los trabajos?

Respuesta

En esta cuestión, como en otras, la normativa tiene actualmente “lagunas”, o sea que será interpretable lo que haya que hacer porque no está literalmente recogida ninguna mención al sector ni a actuaciones que en el sector se desarrollan. No obstante, el denominado espíritu de la Ley sí está claro: “...promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.”

Si interpretamos que el montaje de un espectáculo está dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997 por tratarse de actividades de “Montaje y desmontaje de elementos prefabricados”, entonces sí será necesario elaborar un Plan de Seguridad y Salud. Por otra parte, la expresión “plan de seguridad” que se utiliza en la pregunta lo asimilaremos al concepto de plan de seguridad y salud en los términos que a continuación se expondrá.

En el Artículo 7. Plan de seguridad y salud en el trabajo, del Real Decreto 1627/1997 se recoge lo siguiente:

“En aplicación del estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico, cada contratista elaborará un plan de seguridad y salud en el trabajo en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico, en función de su propio sistema de ejecución de la obra”

Ahora surge un problema de aplicación porque en los espectáculos en vivo no suele haber un proyecto, en el sentido formal que el Real Decreto 1627/1997 recoge. Por lo tanto no habrá Estudio de Seguridad en el que basar el Plan de Seguridad y Salud. Eso no es obstáculo para elaborar un Plan de Seguridad y Salud porque el mismo Real Decreto 1627/1997, en su artículo 7, establece claramente el sentido de ese Plan así: “En relación con los puestos de trabajo en la obra, el plan de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere este artículo constituye el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva ...” Cuando una empresa que hace montajes, obras, instalaciones o actividades similares, elabora la evaluación de riesgos de sus trabajadores sólo puede contemplar el caso general. No puede evaluar los riesgos específicos a los que estarán sometidos sus trabajadores porque cada obra o espacio de trabajo es único. Probablemente por eso, el legislador, “pensó” en que era necesario establecer una evaluación de los riesgos de la obra específica, además, teniendo en cuenta que intervienen varias empresas.

¿Cómo se resuelve esta situación en la práctica en el sector de la construcción, en muchas ocasiones?

Pues el contratista principal, el que subcontrata a los demás, elabora un Plan de Seguridad y Salud que abarca a todos los oficios que van a intervenir en la obra y los subcontratistas se subrogan, o sea, aceptan la evaluación de riesgos de ese Plan y asumen las medidas preventivas que se establezcan. Esta es una forma organizada de identificar los riesgos, evaluarlos y establecer una planificación de manera coordinada.

¿Cómo se podría resolver en el sector de los espectáculos en vivo? En primer lugar, hay que evaluar las condiciones físicas del espacio de trabajo y posteriormente los riesgos de cada subcontrata según la fase en la que intervengan. Las condiciones físicas del espacio de trabajo son aquellas condiciones de su infraestructura, zonas de paso, instalaciones, accesos, y cualquier otro aspecto que puedan afectar a los trabajadores que desarrollan su actividad allí. Esas condiciones deben ser conocidas por todos los que vayan a intervenir en ese espacio de trabajo, o dicho de otra forma, en ese centro de trabajo. Después habrá que describir el proceso de montaje y desmontaje del evento, incluyendo la fase en la que se desarrolla el espectáculo, considerando cada una de las subcontratas que intervienen, sus riesgos y medidas preventivas requeridas.

Pregunta 1.10

¿En el caso de tener una inspección qué nos podrían exigir?

Respuesta

La LPRL define el objetivo de la Inspección de Trabajo en estos términos: vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral.

También puede exigir la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. Y en general, la documentación que acredite ese cumplimiento de la normativa. Por lo tanto, si eres responsable del montaje de un evento, habrá que acreditar el cumplimiento de la normativa laboral:

- Contratos de los trabajadores propios
- TC2 de los trabajadores propios
- Evaluación de riesgos de la empresa
- Planificación preventiva de la empresa

Y en relación a tu papel de empresa que subcontrata:

- Documentos de coordinación con las subcontratas

Pero es imprevisible lo que un inspector puede exigirte y su alcance, porque obedecerá a muchas variables, una de ellas es la valoración que le merezcan las condiciones de trabajo que encuentre al hacer la visita.

Pregunta 1.11

Si cada empresa que contratamos para realizar los trabajos de montaje tiene su seguro, ¿tenemos la obligación nosotros de hacer que sus trabajadores cumplan con las condiciones de seguridad?

Respuesta

La pregunta parece hacer referencia al seguro de responsabilidad civil porque la actividad preventiva no se considera asimilable a ningún seguro. Por lo tanto, si las empresas contratadas tienen un seguro de responsabilidad civil eso no implicará el desarrollo de ninguna actividad preventiva. Pero si la pregunta se refiere a que las empresas tienen una organización preventiva, y desarrollan las actividades exigibles por la ley, la función del contratista es:

- Verificar que acreditan la actividad preventiva en lo referente a la evaluación de riesgos, a la planificación, a la información que suministran a sus trabajadores y a la formación que se les da en materia de prevención.
- Comprobar que los trabajadores de cada subcontrata están acogidos en esas actividades preventivas.
- Vigilar el cumplimiento en la obra de los principios de la acción preventiva.
- Asegurarse que hay coordinación entre las subcontratas que intervienen en el mismo espacio de trabajo.

Pregunta 1.12

Una empresa como la nuestra que somos el mánager del artista y que no realizamos producción, ¿es suficiente exigir a las subcontratas que tengan implantada la prevención en sus empresas o tenemos más obligaciones?

Respuesta

Entendemos la producción como, la realización de montajes de eventos. En estos casos, se establece una cadena de relaciones contractuales y de responsabilidades de las diferentes empresas intervinientes.

El mánager, si subcontrata directamente a una empresa para las luces o el sonido, debe asegurarse de que el personal que le envían está suficientemente protegido y trabaja con seguridad. Aunque no es frecuente solicitar a los proveedores que acrediten su adaptación a la normativa de prevención, en este caso, que desarrollan una actividad de riesgo y van a concurrir con otras empresas en un centro de trabajo, debe solicitarse a la subcontrata la acreditación de:

- Disponer de un plan de prevención
- Tener efectuada la evaluación de riesgos y la correspondiente planificación preventiva
- Haber informado y formado a sus trabajadores

Si se trata de autónomos, todo esto puede quedar reducido a lo que se estime prudente a criterio del mánager porque la normativa sólo exige a los autónomos: "Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 (del artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales) serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo" y lo recogido en el artículo 12 del Real Decreto 1627/1997 (ver referencia legal 9).

Referencia legal 8 y 9

Pregunta 1.13

¿Qué relación existe con respecto al tema de la prevención de riesgos laborales entre un ayuntamiento y la empresa (orquesta) que subcontrate?

Respuesta

Las exigencias serán mayores o menores, dependiendo del ayuntamiento y de la implantación que haya hecho de la prevención de riesgos laborales. La contratación de una orquesta supone para el ayuntamiento la cesión de un centro de trabajo a una empresa, a un proveedor. El ayuntamiento debe informar de los riesgos de ese centro de trabajo, de ese "espacio escénico", a la empresa subcontratada. El ayuntamiento es el promotor del evento. Puede solicitar a las empresas subcontratadas aquello que estime oportuno para salvaguardar sus obligaciones e intereses.

Pregunta 1.14

¿Podría un inspector de trabajo hacernos una inspección sin un aviso previo?

Respuesta

Sí, suele ocurrir. Es frecuente que los inspectores de trabajo no anuncien su primera visita, y lo hacen porque no están obligados a hacerlo.

Pregunta 1.15

¿Cuáles son exactamente los derechos y obligaciones de los trabajadores según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

Respuesta

La respuesta puede ser muy extensa porque la Ley 31/1995, y sus decretos de desarrollo, están en función del derecho del trabajador a que el empresario le garantice una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, la normativa la recoge en el artículo 29 de la Ley 31/1995

Referencia legal 10

Pregunta 1.16

Yo soy promotor/mánager de espectáculos y el ayuntamiento me contrata a mí para organizar el espectáculo. Yo contrato a otra empresa para realizar el montaje y desmontaje, carga y descarga, etc. Nosotros tenemos nuestro plan de seguridad, los trabajadores de estas empresas se tienen que adjuntar obligatoriamente a este plan de seguridad?

Respuesta

Un plan de seguridad lo interpretaremos como un Plan de Prevención y un Plan de Prevención lo interpretaremos como el conjunto de actividades preventivas reguladas por la normativa. Un Plan de Prevención no es algo a lo que se pueda nadie adjuntar o adherir. Afecta sólo directamente a los trabajadores de la empresa.

En cambio, un Plan de Seguridad, interpretado como el conjunto de actividades preventivas desarrolladas para un montaje en particular, admite que otras subcontratas que estén contempladas en ese Plan de Seguridad se adhieran y lo asuman como propio en aquello que les afecta. En la práctica esta sería, inicialmente, una buena forma de resolver parte de la actividad preventiva en la organización de un espectáculo. O sea, se trata de un documento generado por la empresa que va a coordinar el resto de actividades subcontratadas y que distribuye, en lo que pueda afectarles, entre esas empresas subcontratadas.

Decimos inicialmente porque la prevención no son documentos sino también, y sobre todo, actividades y actitudes. Por lo tanto, un documento, que podemos denominar Plan de Seguridad de un espectáculo, podría ser un elemento vertebrador de la actividad de todos los participantes. Este Plan de Seguridad debe definir, al menos, lo que se va a hacer, donde se va a hacer, quien lo va a realizar, los riesgos que conlleva y las medidas que se adoptarán.

Pregunta 1.17

Mi empresa es la contratista y he contratado a otra empresa para que me instalen X carpas en un recinto ferial, ¿Qué plan de prevención de riesgos laborales tengo que elaborar en este caso, o si es mi función realizarlo o es responsabilidad de la empresa que he contratado?

Respuesta

Debes tener elaborado un plan de prevención de riesgos laborales para tus trabajadores que contempla tu actividad en su conjunto: organización de la PRL, procedimientos, funciones, ... Ese es un documento general. Y la empresa que subcontratas debe tener otro adaptado a su actividad. Pero en relación a la instalación de las carpas, será la subcontrata la que elabore un Plan de Seguridad (le daremos provisionalmente esta denominación), que es diferente al documento general que hemos denominado Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Ese Plan de Seguridad contemplará, entre otras cosas, un análisis y valoración del espacio donde se va a ubicar las carpas (topografía, infraestructura ...), los procedimientos de entrada y salida de materiales, los espacios destinados al almacenamiento temporal, los recursos de prestación de ayuda frente a emergencias, las diferentes tareas hasta la instalación definitiva, los riesgos de esas tareas y las medidas para evitarlos o controlarlos, las interacciones entre actividades, la adecuación a la normativa de los elementos a instalar (entre ellos las propias carpas); y todo ello durante el montaje y desmontaje, si es la misma empresa la que se encargue de él.

Pregunta 1.18

Yo contrato con el ayuntamiento como empresa principal una serie de artistas, qué obligaciones tengo si los trabajos técnicos de montaje y desmontaje los realiza el grupo técnico del artista?

Respuesta

La seguridad debe estar presente en el espacio de trabajo, por lo tanto, es exigible al artista y, a través de él, a sus subcontratas, el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El artista, actuando como empresa, debe disponer de su Plan de prevención para todo el personal que contrata laboralmente, que podemos llamar Plan de Prevención general, o sea, que contemple cómo se va a organizar en esta materia. Un Plan de prevención de este tipo es muy sencillo, podría no tener más de 2 ó 3 páginas para describir su actividad y el enfoque de su actividad preventiva, que probablemente será muy sencilla.

Y por otra parte, el artista, como empresa que contrata a otras, está obligado a exigirles el cumplimiento de la normativa de prevención en aspectos concretos como estos:

- Acreditación de disponer de un Plan de prevención, de esos que podemos llamar general.
- Acreditación de tener efectuada la evaluación de riesgos de su actividad y la correspondiente planificación preventiva.
- Acreditación de haber informado y formado a sus trabajadores.

Pero, ¿Y la empresa que contrata al artista, la empresa principal, cuál es su situación desde la perspectiva de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales? En el siguiente apartado del artículo 24 de la Ley 31/1995 queda recogida una importante referencia para aclarar esta cuestión.

1. 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. Y como desarrollo de este artículo 24 de la LPRL, el Real Decreto 171/2004, en su Artículo 10: deber de vigilancia del empresario principal, establece:

El empresario principal, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo. 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. Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito 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. La cuestión que acompaña a estas exigencias normativas es la poca experiencia, en algunos casos ninguna, de establecer procedimientos dentro del sector. Y por otra parte, la necesidad de preparar al personal del mánager, productor o representante para desarrollar funciones preventivas.

Referencia legal 4

Pregunta 1.19

Los principales problemas son que los artistas que son contratados, por norma general, no cumplen con la ley de prevención de riesgos y no quieren soportar el gasto que comporta el contratar una sociedad de prevención, ya que el resto de empresas contratantes del sector no les obligan y para como mucho 3 ó 4 actuaciones que les podamos dar nosotros no quieren soportar dicho gasto. ¿Podrían sancionarnos en el caso de tener una inspección de trabajo?

Respuesta

Esta situación que se describe invita a pensar que la estructura de costes en el sector, para cada operador, debe revisarse, porque la prevención de riesgos laborales, efectivamente, introduce nuevos costes para todos. O mejor, nuevas inversiones en seguridad que beneficiarán a todos.

Si un inspector de trabajo visita un montaje aplicará la legislación laboral en todas sus vertientes y es muy posible que haya sanciones si se ha infringido, tan claramente como se describe en la pregunta, la normativa de prevención de riesgos laborales. No obstante, es función de la Inspección de Trabajo: "asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada", tal y como recoge el artículo 9 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Pregunta 1.20

¿Cuándo la empresa que contratamos es un autónomo, aunque en principio a él la ley no le afecte, tiene obligaciones con respecto al contratista?

Respuesta

En primer lugar será de interés aquí aportar la definición de trabajador autónomo que nos da el Real Decreto 1627/1997 sobre seguridad en obras de construcción.

Trabajador autónomo: la 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, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. El autónomo tiene la consideración de trabajador por cuenta propia y la relación laboral no existe con la empresa contratista porque no es de aplicación el Estatuto de los trabajadores, pero la normativa de prevención hace referencia a él en varios sentidos. En el ámbito de aplicación de la LPRL se recoge lo siguiente: *"Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas . . ."* Por lo tanto, los trabajadores que no estén regulados por el Estatuto de los Trabajadores, no estarán afectados por la LPRL, salvo con el matiz que se introduce en el mismo artículo: *"Ello sin perjuicio . . . de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos"*. Efectivamente, más adelante se establecen obligaciones y consideraciones para el autónomo en materia de prevención de riesgos laborales.

En el artículo 24 de la LPRL se recoge lo siguiente: *"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"*. Esto significa que el autónomo debe tener la misma consideración para el empresario principal que el trabajador por cuenta ajena en cuanto a la obligación de informarle de los riesgos del centro de trabajo. De una forma más concreta, y extrapolable a otros sectores, en el artículo 12 del Real Decreto 1627/1997, decreto de construcción, se establecen las obligaciones del autónomo. Ver referencia legal 9

En el artículo 13 del "decreto de construcción", se establece que el autónomo pueda tener acceso al libro de incidencias en igualdad de posición con el resto de trabajadores. Respecto al deber de cooperación, se recoge en el artículo 4 del Real Decreto 171/2003 "... será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos".

En el artículo 5 de la LPRL se menciona al autónomo de esta forma: "Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos . . ."

Pregunta 1.21

¿Qué ocurre cuando los lugares donde vamos realizar la actuación no tiene realizada la evaluación de riesgos?

Respuesta

La evaluación de los posibles riesgos de un espacio escénico, que constituye un centro de trabajo para las empresas de montaje, para los artistas y para los que intervienen en un espectáculo, debe ser evaluado por el empresario titular del centro. Esta evaluación, o la información relevante que contenga, será la que se traslade al empresario principal o contratista principal y a las subcontratas que vayan a compartir el espacio de trabajo con el fin de conseguir el objetivo de coordinación que se recoge en el artículo 3 del Real Decreto 171/2004: "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".

Por lo tanto, si la evaluación de riesgos del centro no está realizada, se debe solicitar su realización al titular del centro o, efectuarla el propio contratista principal, aunque no le corresponda, si la situación de carencia de información no se resuelve y puede poner en riesgo a las subcontratas o personal propio que deba actuar allí.

Pregunta 1.22

Soy autónomo, exactamente coordinador o responsable de producción de espectáculos, por ejemplo de conciertos, también hago de agente o mánager y me gustaría saber si necesito hacer mi propio plan de prevención si yo no tengo que realizar ningún trabajo técnico, simplemente tengo que vigilar y coordinar la organización del evento.

Respuesta

En este caso, se debe considerar si el consultante tiene personal a su cargo. En caso de no tenerlo su activi-

dad se regula por las relaciones mercantiles existentes con el promotor y no tendrá ninguna obligación más que la de cooperar en la seguridad del espectáculo en coordinación con el resto de empresas y autónomos concurrentes. Eso es todo, inicialmente, sin entrar en más casuística.

Otra cosa diferente es si contrata personal laboralmente, de forma ocasional, y/o si contrata directamente a otras empresas para la realización de esos espectáculos que coordina, la situación es distinta y la normativa le reserva un mayor protagonismo en la actividad preventiva superpuesta al espectáculo. En este segundo caso, debe disponer de varios documentos como cualquier empresa, pero haremos hincapié en dos:

- Un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan, dicho de forma coloquial, será un plan general que contendrá la estrategia general de prevención y control de riesgos y que se distribuirá entre el personal que se contrate, en su caso.

- Una evaluación de riesgos para cada uno de los puestos de trabajo o actividades que vayan a desarrollar los trabajadores contratados, ocasionalmente o no. Esta evaluación servirá de base para la información y formación de esos trabajadores que hemos supuesto que contrata.

También será importante disponer de la planificación de la actividad preventiva que estará condicionada por el número de trabajadores contratados y de su actividad.

En la actividad de coordinación y organización, hay una faceta control de la seguridad laboral que puede haber asumido contractualmente de forma expresa. Si es este el caso, la responsabilidad puede llevarle a tener que desarrollar, en nombre de su cliente, la coordinación de seguridad del espectáculo y esto le obligará a:

- Trasladar los riesgos del espacio escénico a las empresas subcontratadas y a los autónomos que intervengan, en aquellos que pueda afectarles. Esta información la debe suministrar el titular del centro.

- Dar las instrucciones, en su caso, sobre la forma en que deben evitarse o controlarse esos riesgos.

- Dar las instrucciones necesarias sobre las medidas que deban aplicarse ante una situación de emergencia.

- Solicitar a las empresas concurrentes, o sea, a las subcontratadas, la acreditación de su Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información sobre sus riesgos a los trabajadores y formación en materia preventiva a los trabajadores. Esto no significa que la subcontrata debe dar una copia de los documentos, bastaría con un solo documento en el que se acredite que se dispone de todo lo dicho anteriormente y otro anexo con la relación de trabajadores a los que se da cobertura y que van a intervenir en el servicio contratado.

- Comprobar que las subcontratas y autónomos disponen de medios de coordinación entre ellos.

- Vigilar el cumplimiento de los principios de la acción preventiva.

- Comprobar que todos los trabajadores están cubiertos por las actuaciones acreditadas.

Però todo esto puede ser matizado en función del alcance de los acuerdos entre el empresario principal, promotor del espectáculo, y el coordinador o productor de espectáculos que actúa como autónomo.

Pregunta 1.23

Cuando llueve y se tiene que suspender el espectáculo, la mayoría de las veces te obligan a continuar después con todo mojado pudiendo padecer un accidente eléctrico, si no no cobras; ¿quién me ampara en este caso, la Ley de PRL?

Respuesta

El problema que se plantea, del que hay una casuística abundante, es de difícil solución dependiendo del caso. La contratación de un espectáculo o de parte de él debe quedar bien regulada en el contrato mercantil que se firme entre las partes. En ese contrato debe quedar reflejado este extremo. Si se han podido establecer los acuerdos así, correctamente por escrito, el conflicto tiene un punto de partida diferente a si no está contemplada la eventualidad del riesgo de lluvia, o de cualquier otro imprevisible. Pero la consideración de que un espectáculo no debe seguir por falta de seguridad podría estar situada en un terreno de la interpretación subjetiva de una de las partes. Por ejemplo, un concejal considera que no hay riesgo suficiente que justifique que un artista no actúe y el representante del artista lo valora de otra forma y plantea que se debe suspender el espectáculo.

A falta de un criterio claramente objetivo, conocido y aceptado por las partes, el conflicto es de difícil solución. Una vía de solución es solicitar la intermediación de un técnico independiente que previamente se haya acordado con anterioridad a los hechos, o la de un inspector de trabajo al que se le supone independencia de criterio, o la de un técnico del departamento de prevención de riesgos laborales de la provincia o de la CCAA. Esta solución se enfrenta con la disponibilidad de los técnicos dependiendo el horario en el que se tenga que intervenir.

La Ley de prevención, y su normativa de desarrollo, obviamente puede aportar algún criterio de referencia, pero siempre llegaremos a un punto en el que la interpretación del precepto normativo es subjetivo y, por lo tanto, discutible.

El artículo 21 de la Ley 31/1995, trata de los riesgos graves e inminentes y en él se encuentra el apoyo para la paralización de una actividad que entrañe riesgos para los trabajadores. Incluso, el apartado 2 de este artículo 21 contempla la posibilidad de la intervención de la Inspección de Trabajo en veinticuatro horas para anular o ratificar la paralización acordada con entre la empresa y los trabajadores. Obsérvese que el legislador no busca la aprobación de la paralización por parte de la empresa ni del promotor, ayuntamiento en muchos casos, sino la anulación o ratificación de un acuerdo entre trabajadores y su empresa. No obstante, todo lo anterior, el conflicto es seguro que tiene difícil solución si la presión que se puede ejercer sobre el organizador del espectáculo es la de “cobrar o no cobrar”. Por eso, la recomendación es que se disponga de un asesoramiento legal especializado en esta materia.

Referencia legal 11

Pregunta 1.24

¿Los representantes también tenemos que contratar a un SPA?

Respuesta

La función de un SPA es apoyar y asesorar al empresario en materia de prevención.

Además, la normativa recoge varias formas de organización de los recursos preventivos:

- Asunción por parte del empresario, para empresas de menos de 6 trabajadores.
- Designación de uno o varios trabajadores.
- Concierto con un Servicio de Prevención Ajeno.

En los dos primeros casos, el sistema de prevención debe someterse a una auditoría externa.

Por lo tanto, el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno, porque en la normativa lo denomina concierto y no contrato, es una opción para las empresas o autónomos con trabajadores a su cargo para organizar la prevención. En la práctica, al menos para la actividad de vigilancia de la salud, será obligatoria la contratación de un SPA. La situación de los operadores o de las empresas en este sector, como ocurre en otros, puede cambiar en función de la época del año en que se encuentre la actividad, por lo tanto, serán también cambiantes las necesidades de apoyo y asesoramiento.

Esta es la razón por la que algunas empresas conciertan con los SPA's unas condiciones variables basadas en actividades y horas de dedicación de los técnicos.

Pregunta 1.25

¿Cuáles son las obligaciones en relación con la documentación en materia de prevención de cada una de las partes diferenciadas, contratista (empresa principal), promotor y subcontratistas?

Respuesta

La documentación es el soporte instrumental de la actividad preventiva a través de los denominados “registros”. Además, sirve de elemento para realizar un seguimiento de lo que ha ocurrido, a esto se le suele llamar traza o rastro.

La documentación adquiere especial interés cuando son varias las organizaciones u operadores que concurren en un centro de trabajo: promotor, contratista, subcontratista y trabajador autónomo, y hay que determinar las responsabilidades y las actuaciones. En un caso general, la documentación en materia de prevención que permite conocer la actuación de cada parte, es esta:

Documentación que elabora o proporciona el promotor, como titular del centro de trabajo:

- Evaluación del centro de trabajo o del espacio donde se va a desarrollar el espectáculo. Esta evaluación debe identificar y valorar los riesgos, de aquí es de donde se partirá para tener los datos necesarios para informar a las empresas y autónomos que vayan a intervenir, como se recoge en el punto siguiente.
- Información verbal de los riesgos del centro de trabajo y por escrito si fuesen graves o muy graves.
- Plan de emergencia previsto para cualquier acto público y para las fases de montaje y desmontaje de espectáculos, con la adaptación al caso concreto, que traslada a todos los concurrentes en aquello que pueda afectarles.
- Instrucciones, si procede, sobre riesgos, medidas preventivas o actuación en caso de emergencia. Si los riesgos son graves o muy graves, se realizarán por escrito.

Documentación que elabora o proporciona el contratista, como empresario principal:

En esta documentación hay tres enfoques: hacia el promotor, hacia los subcontratados y hacia dentro de la propia empresa. Estos documentos, cuando se refieren a las subcontratas, hacen referencia a aquellas que van a tener una intervención relevante desde el punto de vista de los riesgos.

- Acreditación de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de sus trabajadores. Esta documentación la suministra al promotor, cuando le sea requerida.
- “Plan de seguridad” del espectáculo concreto en el que se contemplen las fases, las actividades y empresas intervinientes, los riesgos, las medidas preventivas y el responsable de seguridad. Esta documentación no está reglamentado que se deba elaborar pero podrá ser exigida por la autoridad competente en interpretación de la normativa de construcción.
- Documento en el que se informe a los otros empresarios y autónomos de los riesgos de la actividad que desarrollará como empresario principal, si es que realiza alguna actividad directamente (o sea, con recursos propios) que entrañe riesgos para otros.
- Comunicación de apertura de centro de trabajo, si procede. Esta gestión se debe realizar por exigencia de la autoridad laboral, no confundir con la licencia de apertura que es competencia municipal, y será necesaria si el espectáculo va a durar más de 30 días y supone la participación de más de 6 trabajadores.

Otros documentos:

- Solicitud al titular del centro de trabajo, en este caso del espacio en donde se va a desarrollar el espectáculo, de los riesgos, si existen, de las medidas preventivas previstas y de las medidas de emergencia. Este documento no será de aplicación si es suficiente la información en este sentido recibida del promotor o titular del centro.
- Solicitud a las subcontratas de la acreditación de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de los trabajadores que van a intervenir en el montaje.
- Solicitud a las subcontratas de la relación de trabajadores que van a intervenir en el montaje: con nombre, apellidos, DNI y función a desarrollar. Este documento servirá para realizar la comprobación, si procede, de que todos los trabajadores que están en cualquier momento en el montaje están cubiertos por el Plan de Prevención que se acredita. Se debe acompañar del TC-2 o justificación de no tenerlo.
- Solicitud de acreditación de haber entregado a los trabajadores los Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Solicitud de acreditación de que los trabajadores que intervienen en el montaje han sido declarados aptos desde el punto de vista médico-laboral. Este documento es el que se deriva de la actividad de vigilancia de la salud.
- Solicitud de relación de trabajadores autorizados para el uso de maquinaria y otros equipos con riesgo.
- Documento de comunicación a las subcontratas. Este documento sirve para reclamar alguna acreditación no aportada, exigir la resolución de cualquier deficiencia documental encontrada o de cualquier actuación

detectada como contraria a los principios de la acción preventiva y que pueda poner en riesgo la salud de algún trabajador. Este documento, en un formato único, puede servir para las actuaciones de un coordinador de seguridad que pueda ser exigido por el promotor o que se considere conveniente que exista.

- Documento de comunicación de acuerdo, entre los trabajadores y las empresas intervinientes, de suspensión de la actividad por riesgo grave o inminente al promotor, generalmente titular del centro, a la Inspección de Trabajo (para que en el plazo de 24 horas ratifique o anule el acuerdo) y firmado por los trabajadores, empresarios y autónomos que lo suscriban.

- Documento de adhesión al Plan de seguridad, si existe.

- Documento de información de la necesidad de coordinación de su actividad con la del resto de empresas concurrentes y medios propuestos por la normativa para llevarlo a cabo.

- Solicitud de presencia de recurso preventivo cuando la actividad se considere peligrosa o muy peligrosa. Estas actividades han sido definidas en el Real decreto 604/2006 así: "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"

- Documentación que elabora o proporciona el subcontratista

- Acreditación de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de sus trabajadores, de acuerdo a la exigencia normativa en vigor.

- Relación de trabajadores que van a intervenir en el montaje: con nombre, apellidos, DNI y función a desarrollar.

- Acreditación de haber entregado a los trabajadores los equipos de protección individual (EPIs).

- Acreditación de que los trabajadores que intervienen en el montaje han sido declarados aptos desde el punto de vista médico-laboral.

- TC-2 de los trabajadores que intervienen, o documento que justifique la no presentación por encontrarse en tramitación. Los TC 2 estarán disponibles a primeros del mes siguiente al que hagan referencia.

Pregunta 1.26

¿A que están obligados los artistas y componentes en materia de prevención de riesgos laborales?

Respuesta

Si son autónomos, a cooperar en la prevención de accidentes con las empresas con las que concurre en un evento. Si son empresas estarán obligados a todo lo que la normativa establece para las empresas con respecto a sus trabajadores.

En cualquier caso, pueden estar obligados a lo que el empresario principal que organiza el espectáculo considere oportuno y esté en capacidad de pedir. En todo caso, cuando nos referimos a los artistas en este contexto de la prevención de riesgos laborales, hay que diferenciar su faceta estética y cultural de la empresarial.

Pregunta 1.27

¿Todo concierto ha de elaborar un Plan de Emergencias y Evacuación?

Respuesta

En todo recinto donde se realiza un concierto se debe prever la evacuación de los asistentes y las posibles emergencias. La actuación se debe coordinar con las autoridades locales y los medios exteriores que deban intervenir. Además, el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, establece que las actividades que se señalan, deben disponer de un Plan de Autoprotección que se presentará en un registro gestionado por las CCAA. de Actividades de espectáculos públicos y recreativos y lugares, recintos e instalaciones en las que se celebren los eventos regulados por la normativa vigente en materia de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, siempre que cumplan con las siguientes características:

- En espacios cerrados:

- o Edificios cerrados: Con capacidad o aforo igual o superior a 2.000 personas, o con una altura de evacuación igual o superior a 28 m.

- o Instalaciones cerradas desmontables o de temporada: con capacidad o aforo igual o superior a 2.500 personas.

- Al aire libre: En general, aquellas con una capacidad o aforo igual o superior a 20.000 personas. Esta normativa es de reciente aparición y por lo tanto, falta que se lleve a cabo su desarrollo.

Pregunta 1.28

¿Existen y funcionan los planes autonómicos de evacuación para eventos masivos?

Respuesta

Dependerá de cada CCAA la regulación que haga del Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Está previsto el desarrollo de este Real Decreto con la creación de un registro en cada CCAA.

Pregunta 1.29

¿En el Plan de Emergencias, quien debe asumir las funciones de intervención, evacuación y primeros auxilios?

Respuesta

El titular del recinto, o sea, el que puede de poner a disposición de otros ese espacio, y/o la empresa en la que haya delegado mediante contrato y en los términos que se hayan acordado.

A veces, parte del personal de sala, de seguridad o auxiliar durante el desarrollo del espectáculo no es de la empresa contratada para organizar el evento.

Pregunta 1.20

¿Que limitaciones tienen los menores de edad en este sector?

Respuesta

Desde el punto de vista laboral, las mismas que en cualquier sector.

Además, el artículo 27 de la LPRL establece lo siguiente: "Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos ... A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Referencia legal 17

Pregunta 1.21

Las caídas a distinto nivel desde escenarios, ¿es obligatorio instalar protecciones colectivas?

Respuesta

Si los escenarios tienen la consideración de espacio de trabajo, y la tienen, y la altura es superior a 2 metros, se debe asegurar que las personas que trabajan en el escenario no se caigan.

Otra cuestión es la de los casos especiales y la viabilidad de una protección colectiva, que generalmente podría ser algún tipo de barandilla. En todo caso la valoración la debe hacer el técnico del SPA que intervenga.

Gestión de la prevención de riesgos laborales y conceptos

Pregunta 2.1 y 2.2

1.¿Qué opciones tiene el empresario a la hora de asumir la prevención de riesgos laborales? Yo soy promotor/manager de espectáculos y el Ayuntamiento me contrata a mí para organizar el espectáculo. Yo contrato a otra empresa para realizar el montaje,

2.¿Qué le tengo que pedir a la empresa contratada para cumplir con la Ley?

Respuesta 2.1

Como promotor-mánager tendrás tu organización empresarial, incluso si eres autónomo, más o menos complejo. Si tu actividad, y la de las personas en las que te apoyas, principalmente se desarrolla en la oficina, las actividades preventivas serán muy sencillas y, casi todas las podrás autogestionar, salvo la vigilancia de la salud.

O sea, podrás hacer la evaluación de los riesgos, por ejemplo, con una de las guías que ha elaborado el INSHT para este propósito; podrás informar de los riesgos a los trabajadores con un procedimiento sencillo dejando registro de esa actuación: la formación se podrá abordar a través de los distintos cursos que se organizan localmente por los organismos competentes o a través de un SPA; la organización frente a las emergencias también será muy simple. Estas son las principales actividades que te afectarán. La situación en la que te sitúa el ayuntamiento es diferente. Ahora incorporas una actividad con riesgo. En este caso sí vas a necesitar apoyo externo de un servicio de prevención ajeno sobre todo por la coordinación empresarial que se deriva de la subcontratación.

Respuesta 2.2

En la situación planteada, el promotor-mánager, tiene la consideración de empresario principal. Esta es una denominación derivada de la normativa de prevención de riesgos laborales.

“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.”

A la empresa subcontratada se le debe exigir lo siguiente por escrito:

- Que acredite haber realizado una evaluación específica para la obra o servicio contratado.
- Que acredite haber planificado la actividad preventiva para esa obra o servicio.
- Que acredite el cumplimiento de sus obligaciones de información y formación sobre riesgos laborales con sus trabajadores.

Esto hay que “traducirlo” a un procedimiento que resulte operativo y viable y, aunque no es esta publicación el lugar para desarrollar la cuestión, apuntamos algunas ideas. La evaluación y planificación de la obra o servicio, no supone necesariamente que el subcontratado haga una evaluación del lugar en el que va a trabajar. Esa evaluación debe existir pero puede haberla hecho el contratista principal y trasladársela al subcontratado para que la complemente y/o mejore y/o adapte a sus condiciones de trabajo concretas. Incluso, esa evaluación del espacio de trabajo concreto, puede haberla hecho su titular, por ejemplo, el Ayuntamiento.

En cuanto a la evaluación de la actividad que se va a desarrollar en ese espacio, esa sí la debe hacer el subcontratista. Dicho de otra forma, la debe tener hecha con carácter general para cualquier obra en la que intervenga y, si fuera necesario, de forma particular para el evento en cuestión. La información y formación a los trabajadores son actividades preventivas que generan unos registros, o sea, unos documentos que demuestran que se han realizado.

Por lo tanto, la acreditación de todas esas actividades preventivas debe ser mediante un escrito que la subcontrata debe dar al promotor-mánager, en este caso.

Referencia legal 4

Pregunta 2.3*¿Se puede considerar como obra de construcción nuestra actividad?***Respuesta**

Cuando hablamos de “nuestra actividad” consideramos que nos estemos refiriendo a la actividad de montajes de escenarios y al resto de instalaciones. La definición de obra de construcción que nos puede afectar en este caso se basa en la definición que da el Real Decreto 1627/1997 y que dice así:

Obra de construcción u obra: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I.

Anexo I. Relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil

- a. Excavación
- b. Movimiento de tierras
- c. Construcción
- d. Montaje y desmontaje de elementos prefabricados
- e. Acondicionamiento o instalaciones
- f. Transformación
- g. Rehabilitación
- h. Reparación
- i. Desmantelamiento
- j. Derribo
- k. Mantenimiento
- l. Conservación - Trabajos de pintura y de limpieza
- m. Saneamiento

De acuerdo a estos datos, el montaje de espectáculos en vivo no está incluido como obra de construcción pero, al recogerse en la relación el “montaje y desmontaje de elementos prefabricados”, cabe la posibilidad de que la Inspección de Trabajo, los técnicos de las CCAA competentes en esta materia o los servicios técnicos de los ayuntamientos, consideren que es de aplicación la normativa de obras de construcción. En las conclusiones de las últimas jornadas organizadas por la FEMP en noviembre de 2006 se trasladó a los técnicos y gestores culturales la idea de que en la actividad de “eventos culturales” es de aplicación el decreto de obras de construcción citado.

Pregunta 2.4*¿Qué le tengo que pedir a la empresa contratada para cumplir con la Ley?***Respuesta**

Cumplir con la ley es un término muy amplio que entendemos como cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo. En la LPRL se recoge un artículo, el 24, que hace referencia a la coordinación de actividades empresariales que ha sido muy comentado y para el que se ha desarrollado específicamente un real decreto, el 171/2004.

La contestación a esta pregunta está recogida en la pregunta 6

Pregunta 2.5*¿En qué consiste un Plan de Prevención de Riesgos Laborales?***Respuesta**

El Artículo 16 de la LPRL se denomina: Plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva y en el Real Decreto 39/1997, Artículo 2 se denomina Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En estos dos importantes artículos, se define el PPRL como una herramienta para la integración de la prevención en la empresa. Actualmente, está en fase de borrador, una guía para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en la que se contempla como se debe elaborar este Plan.

El Plan es un documento que se debe distribuir entre los trabajadores y que debe contener: la identificación de la empresa y su organización preventiva; o sea, una descripción sintética del sistema de prevención implantado o por implantar. La elaboración concreta corresponde al empresario con el apoyo y asesoramiento de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) pero no debe ser un documento elaborado autónomamente por el SPA. Los instrumentos para el desarrollo de este Plan son la evaluación de riesgos y la planificación preventiva.

Hasta aquí los comentarios y principales referencias sobre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en los términos en los que la Ley 31/1995 define. Pero, hay que considerar que bajo esa misma denominación se puede estar haciendo referencia a otros conceptos, por ejemplo, a la evaluación de riesgos, a la planificación preventiva o al conjunto de actividades y procedimientos implantados en términos generales. En esos casos se está utilizando el término incorrectamente, aunque cumpla su función en el ámbito de la comunicación “no técnica”.

Pregunta 2.6

Mi única preocupación al respecto es que la Administración defina dónde estaría englobado nuestro sector. Pienso que se necesitan aplicar unas normas más específicas. No pienso que sea justo que nos incluyan o nos traten como una obra de la construcción.

Respuesta

Este comentario no es propiamente una pregunta pero aquí queda recogida porque probablemente representa el sentir de muchos socios. Ya se ha comentado en alguna parte de esta publicación que la normativa es de aplicación general, salvo para los casos especiales como la construcción, minería, pesca y otros. A los espectáculos en vivo se les podría aplicar, en algún aspecto y parcialmente, la normativa destinada a la construcción porque existen: Montaje y desmontaje de elementos prefabricados, además de porque se da la concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo con actividades asimilables, en algunos aspectos, a las que se dan en la construcción: electricistas, gruístas, montaje de estructuras tubulares (similares a los andamios), movimiento de cargas con carretillas elevadoras y trabajos en altura, entre otros.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la normativa que regula una actividad puede ser importante, pero los objetivos no son tanto, que también, delimitar responsabilidades y sanciones, como conseguir espacios de trabajo más seguros. Para este objetivo central ya existe mucha normativa transversal (aplicable a cualquier sector) que puede ser de aplicación. Un ejemplo de lo anterior puede ser la referida a trabajos en altura que puede ser aplicable a la construcción, a la limpieza o a la organización de espectáculos en vivo.

Pregunta 2.7

¿Que documentación tiene que recabar la empresa principal de forma obligatoria de todas las subcontratas que ha contratado?

Respuesta

Si la empresa principal, es la contratista principal, como suele ser el caso, acreditación de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de sus trabajadores. Y todo aquello que considere de interés para el cumplimiento de su obligación de vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de prevención.

Referencia legal 4

Pregunta 2.8

¿Es necesario que las subcontratas te entreguen toda la documentación de su empresa en prevención: Plan de Prevención, evaluación de riesgos, plan de seguridad...etc? ¿No sería suficiente con el certificado de que la empresa subcontratada tiene concertado un SPA?

Respuesta

Efectivamente, la documentación técnica que elabora el SPA no es necesario que se intercambie, salvo en aquellos pocos aspectos relevantes, en su caso, y en aquellos que hayan sido elaborados para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales.

En relación al Plan de Seguridad, si se trata de un plan específico para el montaje concreto, ese documento sí debe solicitarse cuando la complejidad del montaje requiera la presencia de un coordinador para su análisis técnico y modificación, en su caso. Los problemas que surgen son los plazos de entrega, análisis, modificación... que lo hacen poco operativo. La certificación de que se dispone de un SPA concertado no será justificación de haber llevado a cabo la actividad preventiva que se requiere acreditar. Deberá acreditarse o certificarse en un solo documento que se ha realizado la evaluación de riesgos, que se dispone de la planificación de la actividad preventiva, que se ha llevado a cabo la información y formación de los trabajadores, en los términos que exige la normativa en vigor.

Pregunta 2.9

¿Cuál sería la documentación básica a entregar?, alta del trabajador, formación, vigilancia...

Respuesta

La pregunta la interpretamos como la documentación básica que debe entregar el contratista al promotor.

No existe una normativa "básica" definida en la legislación como tal. Interpretamos que, por los datos de los casos a los que tenemos acceso, el promotor más exigente llega a solicitar esta documentación:

- Acreditación de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de sus trabajadores y relación de los que intervengan en el montaje y dependan de la principal.

- "Plan de seguridad" del espectáculo concreto en el que se contemplen las fases, las actividades y empresas intervinientes, los riesgos, las medidas preventivas y el responsable de seguridad. Esta documentación no está reglamentado que se deba elaborar pero podrá ser exigida por la autoridad competente en interpretación de la normativa de construcción.

- Relación de trabajadores que van a intervenir en el montaje: con nombre, apellidos, DNI y función a desarrollar. Este documento servirá para realizar la comprobación, si procede, de que todos trabajadores que están en cualquier momento en el montaje están cubiertos por el Plan de Prevención que se ha acreditado tener. Se debe acompañar del TC-2 o justificación de no tenerlo.

- Acreditación de haber entregado a los trabajadores los equipos de protección individual (EPIs).
- Acreditación de que los trabajadores que intervienen en el montaje han sido declarados aptos desde el punto de vista médico-laboral. Este documento es el que se deriva de la actividad de vigilancia de la salud.
- Relación de trabajadores **autorizados** para el uso de maquinaria y otros equipos con riesgo.
- Por otra parte, el promotor puede exigirte el cumplimiento de otras obligaciones de carácter laboral: alta de los trabajadores, etc...

- Finalmente, y con carácter general, el que contrata puede imponer las condiciones de ejecución que crea conveniente y el contratado está en la libertad de aceptarlas o no.

Pregunta 2.10

¿Qué hay que exigir a los proveedores en materia de prevención al contratar sus servicios?

Respuesta

Entendemos esta pregunta resuelta así:

Documentación que elabora o proporciona el subcontratista:

- **Acreditación** de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de sus trabajadores, de acuerdo a la exigencia normativa en vigor.

- **Relación** de trabajadores que van a intervenir en el montaje: con nombre, apellidos, DNI y función a desarrollar.

- Acreditación de haber entregado a los trabajadores los equipos de protección individual (**EPIs**).
- Acreditación de que los trabajadores que intervienen en el montaje han sido declarados **aptos** desde el punto de vista médico-laboral.

- TC-2 de los trabajadores que intervienen, o documento que justifique la no presentación por encontrarse en tramitación. Los TC 2 estarán disponibles a primeros del mes siguiente al que hagan referencia.

Pregunta 2.11

¿Que documentación hay que entregar a los trabajadores relacionada con la prevención de riesgos laborales?

Respuesta

En primer lugar, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe estar disponible para todos los trabajadores, se debe hacer difusión de él, y en particular de los aspectos más relevantes del plan que puedan afectarles. En este Plan se debe definir la función de cada trabajador y al trabajador designado, si existe, se le dará un tratamiento de información diferente al del resto por las funciones que asume. A los trabajadores con funciones en caso de emergencia también se les dará un tratamiento de información diferente en relación a estas funciones.

Un documento importante es la información sobre sus riesgos y las medidas preventivas que se deben aplicar. En la actividad de formación se le dará el material didáctico que corresponda a los contenidos. Y derivado de la vigilancia de la salud le llegarán, por la vía más segura, los resultados del reconocimiento médico, que son confidenciales.

Por último, hay una formalización de actividades preventivas que se apoyan en documentos o registros como estos:

- Acta de trabajador designado
- Entrega de EPIs
- Autorización para el uso de maquinaria

Pregunta 2.12

Muchas veces se contratan trabajadores sólo por un día. En este caso, ¿hay que realizar algún tipo de gestión?, ¿tenemos alguna obligación?

Respuesta

Como se verá, el Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, de la Ley 31/1995, no admite muchas interpretaciones:

"Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios".

La norma es clara, pero, a partir de aquí "se abre el turno" de comentarios y otras consideraciones. Efectivamente, en plazos tan cortos de tiempo hay que establecer unos procedimientos ágiles que permitan cubrir las exigencias legales pero que, y es lo más importante, sean efectivos para garantizar la seguridad de los trabajadores. En cuanto a la vigilancia de la salud, los plazos de unos días hace imposible, en la mayoría de las ocasiones, planificar la actividad de forma coordinada con las clínicas. Una de las soluciones a esta cuestión es la contratación de una ETT, preferentemente especializada en el sector. De esta manera, será la Empresa de Trabajo Temporal la que deberá ceder a sus trabajadores con todas las actividades abordadas.

Pregunta 2.13

¿Es correcto que el ayuntamiento o promotor tiene que elaborar un "plan básico de seguridad" en el que se basa el contratista para elaborar su "plan específico de seguridad"; más desarrollado?

Respuesta

En el sector de la construcción la figura que se contempla es la del Estudio Básico de Seguridad y Salud que sirve de referencia para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud de la obra concreta. En el sector de los Espectáculos en Vivo, si se asimila al de la construcción en este aspecto, sería de aplicación ese paralelismo. En cualquier caso, con la denominación del documento que se quiera, se deberá hacer una evaluación del espacio en relación a las actividades que se van a desarrollar para poder identificar y valorar los posibles riesgos que se detecten. Estos riesgos sí son obligatorios que se trasladen a las empresas que van a concurrir.

Pregunta 2.14**¿Cuál es la documentación que se debe pedir a las subcontratas?****Respuesta**

Documentación que elabora o proporciona el subcontratista:

- **Acreditación** de disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, de la evaluación de riesgos de su actividad, de la planificación de la actividad preventiva y de la información y formación de sus trabajadores, de acuerdo a la exigencia normativa en vigor.
- **Relación** de trabajadores que van a intervenir en el montaje: con nombre, apellidos, DNI y función a desarrollar.
- Acreditación de haber entregado a los trabajadores los equipos de protección individual (**EPIs**).
- Acreditación de que los trabajadores que intervienen en el montaje han sido declarados **aptos** desde el punto de vista médico-laboral.
- **TC-2** de los trabajadores que intervienen, o documento que justifique la no presentación por encontrarse en tramitación. Los TC 2 estarán disponibles a primeros del mes siguiente al que hagan referencia.

Pregunta 2.15**¿Qué condiciones se debe reunir para tener que concertar un Servicio de Prevención Ajeno (SPA)?****Respuesta**

Los SPA son entidades acreditadas en cuatro áreas de actuación denominadas así:

- Seguridad en el Trabajo
- Higiene Industrial
- Ergonomía y Psicología aplicada
- Medicina del Trabajo

Las tres primeras se denominan especialidades técnicas y la Medicina del Trabajo es la encargada de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores. Siempre que se concierte la denominada Vigilancia de la Salud, de acuerdo al artículo 22 de la LPRL, se concertará con un SPA, que es la única entidad acreditada para desarrollar esta actividad. El resto de disciplinas las puede asumir el propio empresario, en empresas de menos de 6 trabajadores, o “derivarlas” a un “trabajador designado” (denominación que se recoge en la LPRL y sus decretos de desarrollo), siempre que se reúna con estas condiciones:

- Que se disponga de la cualificación necesaria para desarrollar funciones básicas.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que no esté incluida la actividad de la empresa en el ANEXO I del Real Decreto 39/1997. En el caso del sector de los Espectáculos en Vivo, habría que interpretar si se trata de: “Actividades en obras de construcción con riesgo de caída de altura o sepultamiento”.

En el caso del resto de los casos será necesario el concierto con un SPA.

En el sector de los Espectáculos en Vivo, cuando la actividad implica la ejecución de montajes o su coordinación, dada la complejidad de algunos espectáculos y el riesgo presente en todas sus fases, será muy difícil justificar que el organizador no cuente con el apoyo y asesoramiento de un SPA.

Pregunta 2.16**¿Qué diferencia hay entre el servicio que te hace la Mutua y el SPA?****Respuesta**

La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) son entidades colaboradoras de la Seguridad Social que gestionan las cuotas del seguro de accidentes y enfermedades profesionales. El servicio que prestan es exclusivamente asistencial y de gestión de esos fondos.

En los primeros años de la puesta en marcha de la LPRL se incorporó a las MATEPSS al nuevo sistema de PRL como entidades especializadas, para que actuasen sólo para sus asociados como SPA. Actualmente está prohibida esa actuación, salvo si se realiza de forma independiente a la Mutua a través de las denominadas Sociedades

de Prevención, que son una nueva figura societaria para que las mutuas puedan continuar su actividad como SPA. El SPA tiene una función diferente a la mutua, es una entidad acreditada para dar servicio a las empresas de apoyo y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Pregunta 2.17**Estoy muy desorientado en relación con la gestión de la prevención de los riesgos en la empresa. Nuestra empresa va a ampliar su actividad y se va a dedicar también a hacer el montaje y desmontaje de los escenarios, así que mi duda es ¿qué obligaciones tengo y qué tengo que hacer exactamente para cumplir con la ley?****Respuesta**

Por lo que parece vas a ampliar una actividad que podía ser más sencilla, desde el punto de vista de los riesgos, a otra con evidentes complicaciones en ese terreno. Por eso, lo más aconsejable es contactar con un SPA para que te dé las orientaciones que precisas. La LPRL previó que los empresarios necesitarían de ese asesoramiento y apoyo y creó la figura del SPA.

Pregunta 2.18**¿Cuál es el organismo que debe determinar si la actuación con respecto a riesgos laborales es la que establece la ley?****Respuesta**

Hay dos organismos directamente relacionados con ese cometido.

Por una parte, la Inspección de Trabajo a través de sus sistemas de visitas, inspecciones, requerimientos, ... Por otra parte, las competencias en esta materia están transferidas y son los técnicos de las CCAA en los departamentos, gabinetes o institutos de prevención de riesgos laborales, los que están habilitados para colaborar con la Inspección de Trabajo.

Finalmente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tiene una función de asesoramiento técnico para la Administración y desde esta entidad se fijan los criterios sobre la interpretación de la LPRL.

Pregunta 2.19**¿Qué es un Sistema de Gestión de la Prevención de R.L.?****Respuesta**

Es la denominación que se da al conjunto de actividades y recursos organizados para la prevención de riesgos laborales.

Pregunta 2.20**¿Qué es una Auditoría?****Respuesta**

En el artículo 29 del Real Decreto 39/1997 se define de esta forma: “la auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora”.

Pregunta 2.21**¿Están los trabajadores autónomos obligados a adoptar un modelo de gestión preventiva?****Respuesta**

Si tienen trabajadores a su cargo, entonces les son de aplicación las mismas obligaciones que a las empresas. En caso contrario, estarán sólo sometidos a las exigencias del cliente. Sin embargo, los trabajadores autónomos tienen algunas obligaciones en materia de prevención en la medida que su actividad pueda afectar a otras personas y que se concretan en dos actuaciones:

- Cooperar con los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo.
- Cumplir los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL.

Por último, cabe recordar la recomendación 2003/134/CE del Consejo Europeo relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos a los Estados miembros: "que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos".

Referencia legal 9

Pregunta 2.22

Mi empresa está formada sólo por dos trabajadores y hacemos el trabajo en una oficina, ¿en este caso que opciones tendría para la gestión de la prevención en la empresa?

Respuesta

Dada la poca complicación inicial descrita, la mejor opción es asumir personalmente la prevención por el empresario o designar a uno de los trabajadores.

En cuanto a la actividad de vigilancia de la salud, la contratación de un servicio de prevención ajeno es imprescindible porque son las únicas entidades acreditadas para desarrollarlas actualmente. Sin embargo, si la actividad se extendiese a la coordinación de otros trabajadores o de otras empresas contratadas eventualmente para montajes de espectáculos, la situación cambia porque las responsabilidades en materia de prevención tienen un alcance mayor, y las necesidades del apoyo y asesoramiento también son mayores para el representante.

Coordinación de actividades empresariales

Pregunta 3.1 y 3.2

¿Cómo se realiza la coordinación de actividades empresariales cuando el promotor es el ayuntamiento y nosotros los contratados por el ayuntamiento?, ¿es el ayuntamiento quien se tendría que responsabilizar?

Respuesta

Parece interpretarse de la pregunta que, en este caso, el ayuntamiento es promotor y empresa principal que subcontrata a todos los demás. La coordinación es, en parte, una responsabilidad de las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo y también del promotor (ayuntamiento). Aunque la normativa no es específica del sector, por analogía con otros sectores, el ayuntamiento debe designar a un técnico para que coordine a las empresas intervinientes. Se denomina a ese técnico como coordinador de seguridad y salud. El ayuntamiento se debe responsabilizar de todo lo que recoge el capítulo III del Real decreto 171/2004: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular y, del mismo decreto, lo recogido en el CAPÍTULO IV: Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal. Por otra parte, situando las responsabilidades en caso de accidente, todas las empresas implicadas en un accidente son responsables solidarias: por una parte el ayuntamiento como promotor y por otra la empresa que contrató al trabajador accidentado o que provocó, de alguna forma, el incidente a terceros. Si tomamos como referencia el "decreto de construcción", el coordinador en seguridad debe designarse cuando haya más de una empresa que intervenga en una obra.

Pregunta 3.3

¿En que situación es obligatorio la presencia de un coordinador de seguridad?

Respuesta

La respuesta en primera aproximación sería: cuando haya empresas que coordinar en un mismo centro de trabajo. Pero para dar contestación tomando como referencia la normativa, hay que establecer un paralelismo entre el montaje – organización de espectáculos en vivo y otros sectores que son el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, llamado coloquialmente decreto de la construcción.

La primera cuestión es el término coordinador de seguridad y su definición. *Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra*: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997. En el caso de los espectáculos en vivo hay que hacer la transposición porque no existe técnico competente definido en ninguna normativa, y no hay dirección facultativa del montaje, establecida formalmente. En general, la complejidad técnica de los montajes, pero sobre todo la falta de regulación, no lleva a que se elabore un proyecto técnico y después se ejecute con la dirección de un "técnico competente". Los montajes se abordan "ensamblando" los tres o cuatro oficios-profesionales distintos que intervienen: montaje de escenarios, electricistas, sonido, iluminación y otras empresas auxiliares. En la práctica, la experiencia y sistematización de estas actuaciones profesionales no requieren, salvo algunos casos excepcionales de montajes complejos, de un proyecto porque "cada uno sabe lo que tiene que hacer" y una mínima coordinación de plazos resuelve con éxito el montaje. Una mención especial hay que hacer a la instalación eléctrica porque al tratarse de una instalación temporal, a veces, se requiere de un proyecto técnico. Por lo tanto, en general, no hay dirección facultativa porque no hay ningún proyecto. Así que, de acuerdo a lo dicho hasta aquí la coordinación dependerá, no tanto de la exigencia normativa sino del criterio del promotor para salvaguardar sus intereses o para protegerse respecto de sus responsabilidades. Y a veces, es el promotor el que deriva esa responsabilidad hasta el contratista principal, porque es el que dirige todo el montaje del evento.

Referencia legal 6

Pregunta 3.4

¿Cómo puedo controlar desde la oficina que los trabajadores de las subcontratas están cumpliendo con las condiciones de seguridad?

Respuesta

Desde la oficina se puede gestionar el cumplimiento formal de las obligaciones preventivas, solicitando a las subcontratas la documentación que acredite su actividad preventiva. Sin embargo, la vigilancia del efectivo cumplimiento de la LPRL es necesario hacerlo en el espacio de trabajo, especialmente en las fases más críticas del montaje.

Pregunta 3.5

¿El ayuntamiento o promotor tiene que tener un coordinador de seguridad durante el periodo que dure el trabajo?

Respuesta

Si tomamos como referencia el “decreto de construcción”, el promotor en la fase de ejecución deberá designar un coordinador en seguridad para comprobar la actividad coordinada.

Pregunta 3.6

¿Es obligatorio que el contratista contrate los servicios de un recurso preventivo?

Respuesta

La contratación externa de un recurso preventivo es necesaria cuando se deba disponer de él y no se cuente con recursos propios para esa función. El recurso preventivo debe estar presente en procesos peligrosos o en situación de riesgo especial como establece el artículo 32 (bis) de la LPRL, y en particular, cuando se desarrollen “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”.

Pregunta 3.7

¿Qué es un recurso preventivo?

Respuesta

El concepto de recurso preventivo viene asociado a la vigilancia de actividades que entrañen especial riesgo y que son el origen de gran parte de accidentes graves y mortales. Un recurso preventivo es un trabajador, o varios, que se encarga, por mandato del empresario, de vigilar el cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva de la empresa en aquello que se refiere a un procedimiento o riesgo que justifica su presencia.

El recurso preventivo dará las instrucciones necesarias para que se adopten las medidas preventivas convenientes e informará al empresario de la insuficiencia de las medidas preventivas adoptadas. Además debe contar con una formación básica, en los términos que define esta formación la LPRL. O sea, un curso de 30 ó 50 horas, con el contenido del ANEXO IV del Real Decreto 39/1997.

Referencia legal 13

Pregunta 3.8

¿Existe algún procedimiento o instrucciones para acceder a los andamios que se utilizan para el montaje? ¿Se puede trepar por el andamio?

Respuesta

En el Anexo del Real Decreto 2177/2004, se recoge un apartado denominado Disposiciones específicas relativas a la utilización de los andamios.

En el Real Decreto 1215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, se recoge lo siguiente en su anexo, apartado 1,6: “... Los equipos de trabajo cuya utilización prevista requiera que los trabajadores se sitúen sobre ellos deberán disponer de los medios adecuados para garantizar que el acceso y permanencia en esos equipos no suponga un riesgo para su seguridad y salud ...” De lo anterior se deduce que por un andamio no se debe trepar, los andamios deben garantizar su acceso.

Pregunta 3.9

Otro problema es el de la coordinación de actividades, ya que todas las actuaciones se realizan en restaurantes, salas de eventos, etc. El 90% de estos sitios no dispone de evaluación de riesgos o ponen muchos impedimentos para facilitarlos. Nosotros solicitamos dicha documentación por e-mail para eximirnos de alguna responsabilidad, no se si nos eximiría o no.

Respuesta

No te exime de ninguna responsabilidad, si hubiera un accidente, el que hayas solicitado una documentación que no te entregan y a pesar de todo continúes con el evento. En los sitios donde organizas un evento te deben dar información de los riesgos a los que puedes estar sometido en los espacios e instalaciones que vas a utilizar. Esas salas deben tener un procedimiento para dar esa información y para colaborar con el que organice un evento allí. Además, es necesario conocer aquella información que te permite actuar en caso de emergencia. Todo esto no tiene que suponer pedir la evaluación de riesgos ni el plan de emergencia sino sólo la parte relevante de estos documentos técnicos que afecta a la organización de un evento. Por ejemplo, la evaluación de riesgos y el plan de emergencia completa de un hotel no son necesarios para garantizar la seguridad de los que usarán sólo la zona de eventos.

Pregunta 3.10

También es muy complicado poder llevar un control de que los artistas que disponen de la evaluación de riesgos y normas del lugar antes de realizar la actuación, ya que tenemos un alto número de actuaciones diarias en diferentes emplazamientos con diferentes artistas y las personas que contratan tienen suficiente trabajo con los contratos, horarios, conformidades con clientes y visitas de inspección.

Respuesta

La actividad preventiva requiere que el empresario destine recursos específicos a ella. A veces, cuando la complejidad lo exige y la carga de trabajo lo justifica, estos recursos podrán ser una buena inversión si se definen con dedicación exclusiva.

Pregunta 3.11

¿Hasta dónde hay que obligar a los trabajadores de las empresas subcontratadas a cumplir con las condiciones de seguridad?

Respuesta

Los trabajadores de las subcontratas son una responsabilidad de la empresa que les ha contratado. Sin embargo, el empresario principal puede establecer las condiciones que considere oportunas para garantizar la seguridad de todos los intervinientes en el espacio del que es responsable.. El empresario principal no puede dar instrucciones directamente a los trabajadores de una subcontrata porque sería una injerencia en la estructura organizativa de ésta.

Pregunta 3.12

¿Quién es el responsable de cada uno de los equipos que se encuentran en los espectáculos como técnicos, mozos, etc?

Respuesta

La empresa que les haya contratado directamente. La cesión de personal sólo es admisible a través de las empresas de trabajo temporal (ETT).

Pregunta 3.13

Dice que en todos los contratos empieza a aparecer que "habrá un responsable de riesgos laborales", pero ¿cuál es esa figura exactamente? Y si en cada uno de los contratos aparece la misma frase, ¿cuántos responsables se juntan en un solo espectáculo: el de los técnicos, el del artista, etc?

Respuesta

Individualmente, las empresas deben abordar su actividad preventiva y para eso deben asignar los recursos necesarios. Si la actividad es más compleja en ciertas épocas del año o en determinadas actuaciones, esos recur-

tos se verán incrementados. Por otra parte, la prevención de riesgos laborales tiene mayor complejidad cuando intervienen varias empresas en un mismo espacio lo que hace necesario su coordinación y, derivado de esa coordinación, se requiere que haya en cada empresa un interlocutor especializado con el que resolver los problemas que puedan surgir. Uno de los medios de coordinación empresarial que la LPRL contempla es el intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes y la celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes. Estos procedimientos serán más efectivos si participan las mismas personas.

Referencia legal 14

Pregunta 3.14

A la hora de acudir a un lugar para actuar, ¿quién ha comunicado previamente al ayuntamiento o al organizador del evento que hacen falta una serie de medidas "básicas" como que el escenario no esté montado con trachapado medio podrido, que las escaleras tengan barandillas, que los escalones estén en perfecto estado y no doblados o deformados, etc?

Respuesta

La responsabilidad es compartida, pero el que contrata directamente al montador del escenario, el que paga por el servicio de montaje de ese elemento, tiene la posibilidad de supervisar el montaje y está en capacidad de exigir un nivel de calidad mínimo. Y eso puede dar lugar a las correspondientes penalizaciones acordadas en contrato. Por otra parte, el artista que llega a un escenario puede, de antemano en el contrato, exigir un nivel de calidad del espacio que le va a servir para su trabajo.

Pregunta 3.15

¿Quién debe supervisar las tareas de montaje y desmontaje de escenarios?

Respuesta

La supervisión de un escenario no está regulada pero, en general, la debe hacer la persona que determine el empresario en cada caso. Pero maticemos la cuestión.

En primer lugar, la subcontrata encargada de realizar el montaje debería:

- Hacer entrega del trabajo garantizando que el escenario es el contratado para el uso previsto. Si no se ha determinado en contrato las características debe proporcionarlas, o mejor dicho, se las debe exigir el empresario que contrató ese montaje.

- Debe acreditar por escrito que el escenario ha sido probado para la carga que se dice que soporta mediante certificación del fabricante.

- Debe certificar, o poner de manifiesto, que se ha realizado el montaje según las especificaciones del fabricante, sin piezas defectuosas que afecten a la seguridad y sin que falte ningún elemento que comprometa la seguridad estructural del conjunto.

Por su parte, el empresario que contrató el montaje de ese escenario debe hacer con sus medios o con medios externos todo aquello que considere pertinente para responder a las responsabilidades que ha asumido. Una buena práctica es que disponga de un procedimiento de revisión basado en la inspección de puntos críticos y en la subsanación de deficiencias o disconformidades. Esta tarea puede estar asignada a un técnico del servicio de prevención ajeno en montajes más complejos o incorporada a las rutinas de trabajo de los encargados de grupo para escenarios con más garantías o más sencillos.

Pregunta 3.16

¿Es necesaria la presencia de recursos preventivos permanentes en los conciertos?

Respuesta

No, el recurso preventivo debe estar presente cuando existan riesgos graves o especiales, según los define la normativa, y mientras dura la situación de riesgo.

Referencia legal 15 y 16.

Accidentes

Pregunta 4.1

¿Cuál es la responsabilidad del representante en el caso de que ocurriera un accidente?

Respuesta:

Entendemos que se trata de un accidente grave de un trabajador y de una de las subcontratas que actúan en el montaje de un evento en el que el representante tiene asumida la responsabilidad de llevarlo a cabo por delegación del Ayuntamiento o de cualquier otro promotor.

Independientemente de la situación contractual con el promotor y con la subcontrata, o sea de lo que el contrato específicamente recoja en relación a la prevención de riesgos laborales, el representante tiene una responsabilidad solidaria con el empresario que contrató al trabajador accidentado, que el juez determinará, en caso de que se llegue a la instancia judicial.

Por lo tanto, la responsabilidad del representante será solidaria con la del empresario para el que trabajaba el trabajador accidentado.

Referencia legal 1

Pregunta 4.2

¿Tenemos dos tipos de trabajadores, los que trabajan en la oficina y el personal que está en las giras y conciertos. El servicio de prevención (SPA) nos hace visitas y realiza una evaluación de los trabajadores de la oficina. Pero al personal que está en la carretera realizando los conciertos, ¿cómo se hace la vigilancia de su seguridad?

Respuesta

En esta pregunta hay dos cuestiones de interés. Primero, el alcance de los servicios que puede ofrecer un SPA y, en segundo lugar, cómo abordar la prevención de riesgos de los trabajadores sometidos a una gran movilidad geográfica.

El ámbito de actuación de los SPA está limitado por dos cosas: la acreditación y sus recursos en donde se les requiera. La acreditación puede ser ámbito nacional pero no es suficiente para poder actuar porque se requiere la autorización provincial.

Por lo tanto, hay servicios de prevención que sólo puede actuar en el ámbito provincial pero no en todo el territorio. Pero además se necesitan recursos técnicos asignados a la zona en la que se pretenda actuar. Como se puede comprender, disponer de una estructura técnica mínima en todas las provincias es muy complicado, incluso para las sociedades de prevención vinculadas a las mutuas con mayor cobertura.

Entre los servicios de prevención ajenos (SPA) se establecen acuerdos para atender a trabajadores de las delegaciones o, en general, de zonas diferentes a las de la oficina principal.

Un caso particular se aplica a la vigilancia de la seguridad de los trabajadores. En efecto, la vigilancia de la salud se apoya en los reconocimientos médicos. Estos reconocimientos se pueden hacer cuando el trabajador está en el centro de trabajo principal. Si siempre está viajando, habrá que aprovechar cuando pase por las oficinas centrales y coordinarse con la clínica del servicio de prevención (SPA) o con otros SPA con la coordinación del primero, aunque esta práctica de colaboración no está regulada.

Otra cuestión es la de la seguridad, en términos generales. Esta seguridad hay que abordarla a partir de los mandos intermedios o de los encargados de grupo de trabajo. La propia LPRL establece que la prevención se debe integrar en todos los niveles jerárquicos. Este es el caso de más clara rentabilidad de la integración de la prevención que la ley promueve.

La prevención se basa en desarrollar actividades reguladas: información, formación, vigilancia de la salud; pero también hay otras actividades que se apoyan en procedimientos e instrucciones de trabajo. Para estas segundas actividades lo que se necesita es disponer de esos procedimientos de trabajo seguro que los debe diseñar el SPA con la empresa. Pero no basta con tener procedimientos, hay que difundirlos entre el personal. Y tampoco sería suficiente esto si no se le hace un seguimiento y se revisan en un proceso de mejora continua.

Resumiendo esta cuestión planteada, podemos concluir que, para garantizar la seguridad de sus trabajadores en las condiciones descritas, el empresario se debe apoyar en la organización de la empresa y en el diseño de procedimientos de trabajo seguro.

Referencia legal 2

Pregunta 4.3

En el caso de que el ayuntamiento nos contrate para organizar un evento y es mi empresa la que se encarga de todo. ¿Cuál es mi responsabilidad como representante en el caso de que ocurriera un accidente, cuando el accidente le ocurre a un trabajador de una subcontrata?

Respuesta

La responsabilidad es solidaria con el empresario del trabajador accidentado.

Cuando ocurre un accidente, lo primero que hay que hacer es prestar los primeros auxilios al afectado o afectados. Después, el empresario que contrató al trabajador, debe comunicar el accidente a la mutua y a la Inspección de Trabajo según un procedimiento que diferencia varias situaciones:

Situación 1: sin baja

Situación 2: con baja después de la asistencia médica

Situación 3: cuando el accidente es grave o muy grave o hay fallecimiento o afecta a más de cuatro trabajadores.

Finalmente, el empresario debe investigar los accidentes que hayan causado daños para la salud a los trabajadores y, si el interés del empresario es la mejora continua, debe abordar la investigación de todo accidente o incidente con independencia de las consecuencias que haya podido tener.

El objetivo fundamental de la investigación es el aprendizaje sobre lo ocurrido para establecer mejoras en la erradicación del riesgo o en su control. Del resultado de una investigación bien hecha e independiente, se pueden deducir responsabilidades y grados de implicación que, finalmente, decidirá el juez.

En relación a este asunto es esclarecedor y una importante referencia, aunque se trate de sectores diferentes, lo que se recoge en el artículo 11 del decreto de construcción: "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 previstas en el plan, en los términos del apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las responsabilidades de los coordinadores, de la dirección facultativa y del promotor no eximirán de sus responsabilidades a los contratistas y a los subcontratistas. Y en el citado apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se recoge lo siguiente: 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, 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.

Referencia legal 1

Pregunta 4.4

¿Qué responsabilidad tiene el promotor de un evento en el caso de que se suceda un accidente durante el evento a una persona del público?

Respuesta

La pregunta es interesante, pero la casuística que habría que contemplar es tan amplia que se aleja de las posibilidades y objetivos de esta publicación. En primer lugar la figura del promotor hay que definirla. Partamos de la interpretación de que el promotor es el ayuntamiento en un espectáculo de unas fiestas. Desde el punto de vista de la legislación laboral, el accidente de una persona del público, en general, estará fuera de su ámbito de

aplicación, salvo que sea motivada por un trabajador que cometió un error, o que no estaba preparado para la tarea que desarrollaba, o que no era apto para el puesto de trabajo asignado y no había sido detectado mediante los controles previstos en la legislación. Y a partir de aquí todo lo que se pueden hacer son hipótesis y suposiciones para ilustrar algún concepto básico. Por ejemplo, si el accidente se demostrase que tiene alguna relación con la actuación de un trabajador, los afectados podrían "repercutir" responsabilidades sobre el empresario del que depende.

En otras hipótesis de trabajo podemos imaginar que el accidente se produce como consecuencia de la rotura de una instalación, o de la rotura de la estructura de las gradas, o de la evacuación del público por una emergencia, o de cualquier circunstancia en la que se pueda establecer una relación entre el accidente y la actuación del organizador o del promotor. En estos casos la responsabilidades se podrán identificar fácilmente, en primera aproximación. En cualquier caso, un accidente de estas características, probablemente, llegaría a una instancia judicial en la que sería el juez que entienda de asuntos penales, en su caso, el que determinaría las diferentes responsabilidades. Si el promotor fuese el organizador de un concierto financiado exclusivamente con capital privado, la situación sería similar a lo explicado en el caso anterior.

Pregunta 4.5

¿Qué ocurriría en caso de un accidente de trabajo? ¿Cómo se debe proceder ante esta situación?

Respuesta

Un accidente de trabajo es evidentemente una emergencia. La LPRL establece en su Artículo 20: Medidas de emergencia, lo siguiente: "El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores ..."

Por lo tanto, habrá que establecer los procedimientos de intervención para los casos de accidentes.

Como orientación general y sin entrar en detalles, se puede decir lo siguiente:

1º Hay que prestar los primeros auxilios a la persona o personas afectadas.

2º Si se "genera" un parte de baja, habrá que notificar el accidente a la autoridad laboral de la provincia antes de los 5 días hábiles siguientes al accidente, o fecha de baja si es posterior; pero si el accidente es grave, muy grave, con fallecimientos o que afecte a más de cuatro trabajadores, la comunicación debe ser antes de transcurridas las 24 siguientes al hecho.

3º Se debe investigar lo ocurrido y tomar las medidas que proceda para que no vuelvas a ocurrir.

En relación a lo que ocurriría, es imprevisible porque no podemos saber como van a reaccionar los afectados o en que circunstancias se van a producir los hechos.

Pregunta 4.6

Si el artista tiene un accidente, ¿tenemos alguna responsabilidad? ¿Qué obligaciones tenemos con respecto al artista?

Respuesta

Respecto a cualquier persona que se accidente se tienen las mismas obligaciones de atención.

Si el artista o cualquier trabajador se accidenta debemos saber las causas por las que ocurrieron los hechos. Normalmente no habrá una sola causa así que habrá que identificar bien las responsabilidades.

Si la causa de un accidente es imputable al organizador, por ejemplo, no había barandilla por la escalera por la que se subía y bajaba el artista, la responsabilidad será del organizador en primera instancia.

En otro ejemplo, aunque sólo a efectos de ilustrar las ideas que se exponen, se puede dar la circunstancia de que se desprenda un foco y le caiga al artista lesionándole, en ese caso el organizador también es responsable, pero podrá a su vez pedir responsabilidades al montador de esos equipos; y si ese equipo de iluminación es responsabilidad del artista entonces los abogados de las partes y/o de los seguros serán los que deban intervenir para resolver un asunto complejo.

Respecto al artista o a cualquier subcontratado, autónomo o empresa, el contratista principal tiene la obligación de informarle de los posibles riesgos que le puedan afectar con el objetivo de que su actuación se desarrolle en unas condiciones de seguridad.

Pregunta 4.7

Si nos contrata el ayuntamiento, ¿no sería éste el último responsable en el caso de que ocurriera un accidente?

Respuesta

Ser el último responsable no es un término que tenga interpretación jurídica. Los responsables solidarios, en caso de accidentes en el espectáculo, son todos los empresarios intervinientes y el ayuntamiento en aquello que sea de su competencia.

Las responsabilidades son de tres tipos: administrativas, civiles y penales.

Las responsabilidades penales son personales y el ayuntamiento no es una persona física por lo tanto, incluso admitiéndose que alguno de los factores que desencadenaron un accidente estaban bajo su control o gestión, en muchas ocasiones será muy difícil imputar a una persona física.

Otra cuestión será la responsabilidad civil que pudiera corresponder al ayuntamiento a criterio de un juez.

Pregunta 4.8

Quisiera saber la comparativa que hay entre los seguros de accidente de los trabajadores, artistas, etc y el de responsabilidad civil.

Respuesta

Esta pregunta parece requerir la aclaración de algunos conceptos que pueden confundirse

La cotización a la Seguridad Social, en el régimen general y otros, se hace por varios conceptos, uno de ellos responde a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se le abonan a una Mutua o a la misma Seguridad Social. Esto no es propiamente un seguro. Existiendo relación laboral, la afiliación, alta y pago de la cuota del trabajador en la Seguridad Social, es obligatoria e independiente de cualquier otro seguro de cualquier naturaleza que pueda establecerse. Los seguros de los artistas, en tanto que puedan estar contratados por cuenta ajena, son asimilables a lo dicho anteriormente. Sin embargo, hay seguros que los artistas suscriben para cubrir distintas eventualidades de su persona o equipo de trabajo. Esto sí es un seguro suscrito con una compañía especializada en este tipo de servicios.

Los seguros de responsabilidad civil cubren los posibles daños a terceros derivados de una actividad profesional. Es un tipo de seguros que en ocasiones es obligatorio, por ejemplo, cuando se realiza un espectáculo público.

Todos los seguros tienen una función reparadora pero, por otra parte, está la actividad preventiva que la Ley de prevención atribuye a las obligaciones del empresario respecto de sus trabajadores o terceras personas. Estas actividades preventivas no son un seguro en ninguna de sus acepciones. Por ejemplo, el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) es un acuerdo de asesoramiento al empresario pero no un seguro; la elaboración de un plan de emergencia tampoco es un seguro; los reconocimientos médicos que se hacen a los trabajadores para la vigilancia de su salud tampoco es un seguro.

Pregunta 4.9

En caso de accidente laboral en un escenario, ¿cuáles son los pasos a seguir por la empresa principal?

Respuesta

1º Hay que prestar los primeros auxilios a la persona o personas afectadas.

2º Si se “genera” un parte de baja, habrá que notificar el accidente a la autoridad laboral de la provincia antes de los 5 días hábiles siguientes al accidente, o fecha de baja si es posterior; pero si el accidente es grave, muy grave, con fallecimientos o que afecte a más de cuatro trabajadores, la comunicación debe ser antes de transcurridas las 24 siguientes al hecho.

3º Se debe investigar lo ocurrido y tomar las medidas que proceda para que no vuelvas a ocurrir.

Pregunta 4.10

En caso de un accidente en un espectáculo en las fiestas de un pueblo por caída de una estructura de bafles o de focos, en el que alguien resulte herido, ¿de quién es la responsabilidad?

Respuesta

En última instancia, la responsabilidad será determinada en cada caso por el juez.

Como consideración general podemos decir que habrá una responsabilidad solidaria entre todos los intervinientes en distintos grados de implicación: El montador de esa estructura que pudo resultar insuficiente para el peso o los elementos que iba a soportar, el que instaló los bafles si se determinase que no los aseguró suficientemente; el que contrató a las empresas de estructuras y a la de sonido por no comprobar la coordinación entre ellos, etc... La casuística es amplísima y una investigación de cada caso será necesaria para esclarecer los hechos.

Pregunta 4.11

Si alguien sufre algún tipo de accidente de tipo eléctrico, ¿de quien es la responsabilidad?

Respuesta

Este es otro caso que requerirá conocer los hechos de forma objetiva. La responsabilidad será solidaria entre todos los que concurrieron en el montaje del evento con relación directa con los hechos.

Pregunta 4.12

Nosotros, con la gente que trabajamos habitualmente, si intentamos obligarles amenazando con cambiar de proveedor en el caso de no cumplir con la normativa en un tiempo determinado. ¿Si ocurriera un accidente de un trabajador de la empresa subcontratada durante este tiempo recaería la responsabilidad sólo en nosotros?

Respuesta

La responsabilidad es siempre solidaria pero, si se toma la precaución de exigir a la empresa subcontratada el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, se estará en mejores condiciones de defensa frente a un problema de este tipo.

La LPRL establece que no basta con el cumplimiento formal de las obligaciones. Ese mismo espíritu se traslada al Real Decreto 171/2004 cuando dice: “El empresario principal,, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas...”

Referencia legal 4

Normativa y legislación

Pregunta 5.1

¿Cuáles son las leyes o normas en materia de prevención que nos son de aplicación a nuestro sector?

Respuesta

Ninguna específica como sector. Todas las que hacen referencia a la prevención de riesgos laborales están recogidas en la página Web del INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.mtas.es/insht/legislation/index.htm>

Pregunta 5.2

¿Cuál es la normativa de obligado cumplimiento que afecta específicamente al sector del espectáculo y las actividades relacionadas, tanto a nivel regional como nacional?

Respuesta

Ninguna específica como sector. Todas las que hacen referencia a la prevención de riesgos laborales están recogidas en la página Web del INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.mtas.es/insht/legislation/index.htm>

Las principales normas se recogen en un anexo de esta publicación.

Las competencias en materia de prevención están transferidas a las CCAA pero su actividad legislativa ha sido muy poca y sólo referida a cuestiones menores.

Otra cuestión es que localmente pueda haber interpretaciones que sólo son de aplicación en una zona específica.

Pregunta 5.3

¿En el sector de espectáculos rigen los mismos valores máximos de ruido y vibración que para el resto de actividades?

Respuesta

Sí, la normativa laboral de aplicación es el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Pregunta 5.4

Mi única preocupación al respecto es que la Administración defina donde estaría englobado nuestro sector. Pienso que se necesita aplicar unas normas más específicas. No pienso que sea justo que nos incluyan o nos traten como una obra de la construcción.

Respuesta

Este comentario no es propiamente una pregunta pero aquí queda recogida porque probablemente representa el sentir de muchos socios. Ya se ha comentado en alguna parte de esta publicación que la normativa es de aplicación general, salvo para los casos especiales como la construcción, minería, pesca y otros.

A los espectáculos en vivo se les podría aplicar, en algún aspecto y parcialmente, la normativa destinada a la construcción porque existen un montaje y un desmontaje de elementos prefabricados, además de porque se da la concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo con actividades asimilables, en algunos aspectos, a las que se dan en la construcción: electricistas, grúas, montaje de estructuras tubulares (similares a los andamios), movimiento de cargas con carretillas elevadoras y trabajos en altura, entre otros.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la normativa que regula una actividad puede ser importante, pero los objetivos no son tanto, que también, delimitar responsabilidades y sanciones, como conseguir espacios de trabajo más seguros. Para este objetivo central ya existe mucha normativa transversal (aplicable a cualquier sector) que puede ser de aplicación. Un ejemplo de lo anterior puede ser la referida a trabajos en altura, que puede ser aplicable a la construcción, a la limpieza o a la organización de espectáculos en vivo.

Pregunta 5.5

¿Cuáles son las infracciones en el caso de que el inspector considere que no cumplimos con algún requisito en materia de seguridad laboral, como por ejemplo no cumplir con las obligaciones de carácter documental?

Respuesta

La respuesta está en la Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, donde se tipifica como infracción leve: Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves. El resto de infracciones está contenido en los artículos 11, 12 y 13 de la citada Ley 5/2000.

Pregunta 5.6

¿Cuál es el artículo exacto en el cual se puede concluir que nuestro sector se acoge al ámbito de aplicación de las obras de construcción?

Respuesta

En primer lugar, hay que tener en cuenta que lo que podemos estar denominando “sector” no se ajusta exactamente a lo que se define como sector en las diferentes clasificaciones de actividad que se superponen unas a otras. Por ejemplo, está claro cuales son las actividades y los profesionales del sector de la minería, pero si lo extendemos a sus actividades conexas, se desdibujan los límites iniciales del sector.

¿De qué sector hablamos? ¿Estamos considerando los espectáculos en vivo incluyendo los montajes teatrales o los eventos de cultura popular (una cabalgata), o los eventos organizados por empresas en espacios privados como un hotel? Por cercanía cultural o presupuestaria muchas actividades las acaban desarrollando los mismos profesionales. O mejor dicho las acaban coordinando - “gestionando” los *mánager*, representantes, agentes, promotores... Pero otros profesionales implicados muchas veces pertenecen al sector del transporte o al de los montajes eléctricos de baja tensión o al del metal.

Por lo tanto, el sector se define como la confluencia de varios profesionales coordinados por diferentes operadores: los *mánager*, representantes, agentes, promotores... Por otra parte, el sector acaba definido, además de por los que participan en él, por lo que hacen. En este caso se manejan estructuras prefabricadas, por lo tanto, es de aplicación el Real Decreto 1627/1997, llamado de construcción, ya que en el anexo I especifica como ámbito de aplicación las actividades de “Montaje y desmontaje de elementos prefabricados”.

Referencia legal 7

Pregunta 5.7

¿Cuál es la normativa vigente relacionada con la Prevención a nivel nacional sobre los espectáculos o actos festivos en plazas o lugares públicos?

Respuesta

No hay ninguna específica. Toda la normativa de prevención es general para todos los sectores, excepto lo regulado en el “decreto de construcción” y para algunas otras actividades de especial riesgo: minería, pesca, trabajo con productos peligrosos... Por otra parte, en el Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, hay varias referencias a la prevención de incendios y a otras cuestiones centradas en los artistas y trabajadores del sector.

Por ejemplo, en el Artículo 56 de este Real Decreto se recoge lo siguiente:

1. Todo actor, artista, deportista o ejecutante, podrá comprobar, con una antelación mínima de cuatro horas a su actuación, que se han tomado por la Empresa organizadora las medidas sanitarias y de seguridad obligatorias o necesarias para cada espectáculo o actividad y, en caso de omisión o insuficiencia de las adoptadas, negarse a actuar hasta tanto hayan sido tomadas o completadas.

2. La Empresa será responsable de los daños o perjuicios que para los actores, artistas, deportistas o ejecutantes se deriven directamente de la no adopción de las medidas sanitarias y de seguridad legalmente establecidas, así como de su insuficiente mantenimiento, independientemente de que hayan sido o no revisadas y

aceptadas por los mismos con anterioridad. Y en el artículo 24 de este mismo Real Decreto se recoge lo siguiente:

Los titulares de todos los locales de espectáculos deberán elaborar un Plan de Emergencia y disponer de una organización de autoprotección en los mismos según una Norma Básica que apruebe el Ministro del Interior, previo informe de la Junta Central Consultiva de Espectáculos y Actividades Recreativas, a propuesta de la Dirección General de Protección Civil, para asegurar con los medios propios de que dispongan la prevención de siniestros y la intervención inmediata en el control de los mismos.

Pregunta 5.8

No tengo clara cuál es la normativa a aplicar en el sector, ya que no tengo claro a qué gremio pertenezco: si a oficinas y despachos, etc.

Respuesta

Parece que la persona que pregunta mezcla varias cosas que están relacionadas pero que deben diferenciarse. Por un lado está la normativa que regula las relaciones laborales para fijar las condiciones de contratación. En este caso, se puede tomar como referencia el Estatuto de los Trabajadores o algún convenio de referencia de ámbito nacional relacionado con la actividad que desarrolla. El de oficinas y despachos sería una opción en el caso de empresas de servicios como el representante – *mánager* – productor de espectáculos.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, esta normativa no es de aplicación, salvo que expresamente se recoja en el convenio colectivo algún aspecto de la prevención, que cada vez es más frecuente, y que es poco relevante porque tiene un carácter general. El sector de los espectáculos en vivo no dispone de convenio colectivo actualmente.

Pregunta 5.9 y 5.10

¿Cuál es la normativa que deben cumplir los espectáculos en recintos al aire libre? ¿Y cerrados? ¿Cuál es la responsabilidad del promotor de un espectáculo, del intermediario, y del empresario?

Respuesta

La normativa que deben cumplir los espectáculos en recintos al aire libre y/o cerrados es la misma. Una de las referencias normativas es el Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas que ha tenido modificaciones en algunos de sus artículos a través del Código Técnico de la Edificación. En el anexo a esta publicación se recoge la mayor parte de la normativa de prevención de riesgos laborales vigentes que pueden afectar a los espectáculos en vivo.

En cuanto a la segunda parte de la pregunta, la respuesta está contenida en gran parte de las respuestas de esta publicación, pero tratando de sintetizar las responsabilidades de las tres figuras que contempla la pregunta podemos aportar lo siguiente:

- Con carácter general, las responsabilidades estarán condicionadas a los acuerdos contractuales y por la legislación que sea de aplicación a cada ámbito de gestión del espectáculo.
- Las responsabilidades, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, se establecen en diferentes ámbitos: el administrativo, el civil y el penal.
- En relación al promotor, su responsabilidad, en general, porque en cada caso será necesario matizar lo que aquí se diga, es la de poner a disposición de las empresas que van a montar el espectáculo el centro de trabajo (recinto al aire libre, cerrado, zona de la vía pública...) en condiciones de seguridad en lo referente a su infraestructura, acceso de mercancías para el espectáculo y las actividades complementarias acordadas, evacuación, intervención ante emergencia, etc...

También estará obligado a proporcionar información a las empresas sobre los posibles riesgos de ese espacio y de las medidas de prevención que se deban adoptar. Por otra parte, como intervendrán varias empresas, el promotor está obligado a desarrollar una actividad de coordinación centrada en la seguridad.

En cuanto a la responsabilidad del intermediario, suponemos que tiene funciones de organización del espectáculo, porque en caso contrario las responsabilidades se circunscriben a la gestión comercial sin implicaciones en la prevención de riesgos laborales.

Pregunta 5.11

¿Cuál es la normativa de seguridad en el trabajo que hay que aplicar: la de la región donde se va a trabajar, o la de la región de donde es uno?

Respuesta

Hay varios tipos de normativa que pueden afectar a la seguridad en los espectáculos en vivo, a la fase de montaje y a la de representación: la laboral, la de seguridad industrial, la urbanística y otras que regulan actuaciones administrativas. Por ejemplo, normativa laboral es la Ley 31/1995 o el Real Decreto 486 de seguridad en los lugares de trabajo o el Real Decreto 1627/1997 sobre construcción.

Normativa de seguridad industrial es el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión o el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.

Normativa urbanística es la que emana de los municipios o de los órganos legislativos de las CCAA. Un ejemplo es el Reglamento contra incendios de la Comunidad de Madrid, o la Ordenanza Municipal de Protección contra Incendios de Zaragoza.

La normativa laboral es de ámbito nacional, excepto en aquellos aspectos, muy pocos, en los que las CCAA hayan legislado en virtud de la transferencia de competencias. Por ejemplo, la Comunidad de Castilla y León ha regulado el registro de las empresas que no requieren auditoría externa del sistema de prevención.

La normativa de prevención de riesgos que se debe aplicar es toda la que afecte a la actividad y, como criterio general, la más restrictiva. Sin embargo, la normativa está desarrollada según una jerarquía de forma que un precepto de menor rango (por ejemplo una ordenanza) no puede entrar en contradicción con otro de mayor rango (por ejemplo un Real Decreto).

Por ejemplo, si en un Ayuntamiento o CCAA donde se vaya a montar un espectáculo se exige un requisito de seguridad, habrá que atenderle porque estará basado en normativa en vigor que complementará la de ámbito nacional y no entrará en contradicción con ella. Pero, por otra parte, hay ejemplos de normativa, municipal o de ámbito nacional, que ha sido derogada después de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Pregunta 5.12

¿Qué norma regula los conciertos en cuanto a emergencias?

Respuesta

Depende de la CCAA pero hay varias normas de aplicación:

- Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

Formación

Pregunta 6.1

Tenemos personal que va y viene, incluso que se contrata por un día, ¿en este caso deben recibir también formación? Pienso que esto sería un poco ridículo

Respuesta

La normativa se aplica a todos los casos y cuando hay excepciones de interés las recoge. Los trabajadores que en este sector se contratan por un día son los que podemos llamar “casos frontera” porque están en los límites de lo que el legislador ha previsto.

La Ley de prevención contempla a los trabajadores temporales y establece que deben tener los mismos derechos que el resto. Para estos trabajadores, explícitamente, la Ley de prevención recoge que deben tener información sobre sus riesgos, formación en materia de prevención y derecho a la vigilancia de la salud.

El procedimiento de información sobre sus riesgos al trabajador no es complicado y se puede establecer con apoyo en el SPA. La formación que se debe programar para toda la plantilla y responder a unas necesidades detectadas es más complicada, y en algunos casos inviable. Pero estas consideraciones no las contempla la normativa. Sin embargo, la solución a estos casos se resuelve, en algunas ocasiones, mediante la cesión de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En cuanto a la vigilancia de la salud, el derecho no se le puede negar al trabajador pero en un espacio de tiempo de un día no es posible organizar ninguna vigilancia de la salud, salvo recurriendo a la fórmula de la contratación a través de una ETT.

Referencia legal 3

Pregunta 6.2

¿Deben tener todas las empresas a una persona designada para encargarse de la PRL, con una formación básica en PRL?

Respuesta

No, pero es recomendable.

La organización de los recursos destinados a la prevención puede establecerse en varias modalidades, y una de ellas es la de, al menos, disponer de un “trabajador designado”. En este caso se debe dotar a ese trabajador de la formación necesaria para desarrollar funciones de nivel básico. Pero también puede recurrir a un SPA, no sólo como alternativa, sino como complemento a su organización. Si se requiere en el evento la presencia de uno de los denominados “recursos preventivos”, éste debe tener la formación necesaria para desarrollar funciones de nivel básico.

Pregunta 6.3

El tema de nuestro personal de montaje de sonido, luces y escenarios lo tenemos controlado con la excepción de la coordinación de actividades con el personal temporal, ya que hay un fuerte volumen de altas y bajas y no sabemos dónde van a ir a montar. Al firmar el contrato y los riesgos de nuestro centro, no es viable entregar los riesgos de unos diez centros habituales porque no se van a perder dos días en formar. ¿Existe alguna solución a este problema?

Respuesta

Sí, la solución es recurrir a una ETT, cuya función es ceder personal formado y con acreditación de aptitud médico laboral.

Otra cuestión es la adaptación del personal eventual a los procedimientos de trabajo de la empresa. En ese caso, la adaptación y formación no podrá ser sustituida por ningún otro procedimiento que se apoye en soluciones de externalización.

Pregunta 6.4

En caso de tener que contratar personal por causas de necesidad para, por ejemplo, la carga y descarga de material, y se contrate como eventual, ¿tienen que tener el curso básico de PRL, y que la titulación corra a cargo de la empresa?

Respuesta

No. Debe tener una formación, que podemos llamar “general”, en prevención, que debe proporcionar la empresa.

Pero, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se denomina formación básica a la que regula el anexo IV del Real Decreto 39/1997

Cuando el contrato es eventual, los plazos para la organización de sesiones formativas son tan cortos que se vuelven inviábiles. En este aspecto, la solución es recurrir a personal que pueda acreditar su formación previa o a empresas de trabajo temporal.

Referencia legal 13

Equipos de trabajo y protección individual

Pregunta 7.1

¿Qué ocurre cuando se le proporciona el calzado adecuado al trabajador pero éste se niega a utilizarlo porque le sudan los pies y no puede trabajar bien?

Respuesta

Cuando un riesgo ha sido identificado, valorado y se ha decidido que un tipo de calzado es el mejor recurso para su control, el empresario debe proporcionárselo al trabajador. Pero la responsabilidad del empresario no acaba con proporcionarle los equipos de protección personal al trabajador, sino en comprobar que se utilizan.

Cuando un trabajador se niega a seguir los procedimientos o las instrucciones de su superior jerárquico, cabe la posibilidad de aplicar la presión derivada del mantenimiento de la disciplina laboral. Desde una amonestación hasta el despido pasando por la suspensión de empleo son recursos a disposición de un empresario. Sin embargo, cuando un trabajador no puede llevar a cabo una tarea por sus características personales, se le debe asignar a otras, si es posible, o sustituirle por personal apto para ese trabajo. También hay que contemplar la posibilidad de adaptar el calzado con las garantías de protección exigibles al trabajador. En este sentido, la industria de fabricación de este calzado está en un proceso de incorporación de mejoras continuas.

Como norma, se debe incidir en la selección del personal más adecuado para las tareas que se van a asignar, contemplando todas las peculiaridades que presenta el candidato y valorando su compatibilidad con las condiciones de trabajo en las que se va a ver envuelto.

Referencia legal 7

Pregunta 7.2

Cuando se entregan los cascos, y los equipos de protección, ¿deben firmar los trabajadores un documento donde se confirme que han sido entregados? ¿La subcontratas deben poseer su propios equipos de protección?

Respuesta

Sí, toda la actividad preventiva debe quedar documentada. El Servicio de Prevención Ajeno debe proporcionar modelos de registro para documentar la entrega de material de protección.

Pregunta 7.3

Cuando se termina de montar el escenario, ¿es necesario hacer un certificado de solidez, seguridad, validez del escenario, es decir, que el escenario reúne todas las condiciones para que comience el espectáculo?

Respuesta

Es una práctica que debería generalizarse para que hubiese constancia documental del estudio de la estructura, de su garantía de seguridad estructural y de su adecuación a las indicaciones del fabricante. Sin embargo, no hay ninguna normativa específica de rango nacional que obligue a exigir esta certificación, aunque en algunas CCAA pueden tener normativa local. Por establecer una referencia, en el ámbito de los andamios es práctica frecuente la emisión de un certificado de seguridad por “una persona con formación universitaria ...”, generalmente, aparejadores e ingenieros técnicos, una vez que se ha instalado.

Por otra parte, las empresas que se dedican a fabricar escenarios pueden, y algunas lo ofrecen así, hacer pruebas de compresión (dinámica y estática) según normas de ensayo, para garantizar que sus escenarios soportan la presión para la que se diseñaron, por ejemplo, 1000 Kg por cada metro cuadrado, proporcionando así una garantía al cliente.

Otra cuestión es la verificación del montaje, en ese caso se puede pedir al montador que certifique que la estructura ha sido implantada de acuerdo a las instrucciones del fabricante.

Vigilancia de la salud

Pregunta 8.1

Los músicos en general suelen tomar drogas, y la mayoría se niega a hacerse los reconocimientos médicos, ¿qué pasaría en estos casos?

Respuesta

La detección de consumo de sustancias estupefacientes es posible con los procedimientos de análisis actuales. En algunos sectores de riesgo es cada vez más frecuente obligar a los trabajadores a realizar pruebas de consumo que puedan poner en riesgo su seguridad y la de los demás.

En el sector de los espectáculos en vivo, esta práctica podría generalizarse con apoyo en campañas de sensibilización. En cada caso habría que conocer las circunstancias del incidente.

Pregunta 8.2

Nosotros trabajamos con muchos trabajadores eventuales. A estos trabajadores que algunas veces trabajan dos días solamente, ¿hay que hacerles también un reconocimiento médico?

Respuesta

La normativa es clara en esto, en el sentido de que todos los trabajadores deben tener la misma consideración. Pero resultará inviable integrar a un trabajador con el que haya una relación tan corta en un programa de vigilancia de la salud; lo más aconsejable es recurrir a las ETTs en esos casos.

Pregunta 8.3

¿Pueden considerarse los daños causados por factores higiénicos (ruido), en artistas y técnicos como enfermedades profesionales?

Respuesta

Sí, pero dependerá de la valoración que haga el correspondiente tribunal médico que se forme para el caso concreto.

En el nuevo cuadro de enfermedades profesionales que se aprobó en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, se recoge lo siguiente:

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

Agente: Hipoacusia o sordera provocada por el ruido

Enfermedades profesionales: Sordera profesional de tipo neurosensorial, frecuencias de 3 a 6 KHz, bilateral simétrica e irreversible. Trabajos que exponen a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente (según legislación vigente) sea igual o superior a 80 decibelios A.

Principales actividades capaces de producirlas: Salas de recreación (discotecas, etc.).

Anexo I: Referencias legales

Referencia legal 1

Artículo 11 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

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 previstas en el plan, en los términos del apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las responsabilidades de los coordinadores, de la dirección facultativa y del promotor no eximirán de sus responsabilidades a los contratistas y a los subcontratistas

Referencia legal 2

Artículo 22: Vigilancia de la salud de la Ley 31/1995

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Referencia legal 3

Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal de la Ley 31/1995

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

Referencia legal 4

Artículo 10. Deber de vigilancia del empresario principal. Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

1. El empresario principal, además de cumplir las medidas establecidas en los capítulos II y III de este Real Decreto, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

2. 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.

Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito 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. Las acreditaciones previstas en los párrafos anteriores deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

3. El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Referencia legal 5

Artículo 100. Afiliación, altas y bajas. Ley 1/1994, Ley General de la Seguridad Social.

Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General. En el caso de que el empresario incumpla las obligaciones que le impone el

apartado anterior, el trabajador podrá instar su afiliación, alta o baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Dicho organismo podrá, también, efectuar tales actos de oficio en los supuestos a que se refiere el apartado 4 del artículo 13 de esta Ley. El reconocimiento del derecho al alta y a la baja en el Régimen General corresponderá al organismo de la Administración de la Seguridad Social que reglamentariamente se establezca. Salvo disposición legal expresa en contrario, la situación de alta del trabajador en este Régimen General condicionará la aplicación al mismo de las normas del presente Título.

Referencia legal 6

Artículo 3. Designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud. Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

1. En las obras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, cuando en la elaboración del proyecto de obra intervengan varios proyectistas, el promotor designará un coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra.
2. Cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, el promotor, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, designará un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.
3. La designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y durante la ejecución de la obra podrá recaer en la misma persona.
4. La designación de los coordinadores no eximirá al promotor de sus responsabilidades.

Referencia legal 7

Anexo I. Relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil (del Real Decreto 1627/1997)

- a. Excavación
- b. Movimiento de tierras
- c. Construcción
- d. Montaje y desmontaje de elementos prefabricados
- e. Acondicionamiento o instalaciones
- f. Transformación
- g. Rehabilitación
- h. Reparación
- i. Desmantelamiento
- j. Derribo
- k. Mantenimiento
- l. Conservación - Trabajos de pintura y de limpieza
- m. Saneamiento

Referencia legal 8

Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

2. 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, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
3. 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.
4. 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.
5. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
6. 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.

Referencia legal 9

Artículo 12. Obligaciones de los trabajadores autónomos. (Real Decreto 1627/1997)

1. Los trabajadores autónomos estarán obligados a:
 - a. Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.
 - b. Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.
 - c. Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establece para los trabajadores el artículo 29, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - d. Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.
 - e. Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en 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.
 - f. Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
 - g. Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.
2. Los trabajadores autónomos deberán cumplir lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud.

Referencia legal 10

Artículo 29: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (Ley 31/1995)

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente 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.
 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 6. 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.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Referencia legal 11

Artículo 21: Riesgo grave e inminente (Ley 31/1995)

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Referencia legal 12

Artículo 20: Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Referencia Legal 13

Anexo IV: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico. (Real Decreto 39/1997)

A) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a. El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b. Daños derivados del trabajo. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10

II. Riesgos generales y su prevención.

a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.

b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e. Planes de emergencia y evacuación.

f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a. Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.

c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a. El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b. Daños derivados del trabajo. Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades profesionales.

Otras patologías derivadas del trabajo.

c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención.

a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.

b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e. Planes de emergencia y evacuación.

f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos. Total horas: 4

a. Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.

c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

V. Primeros auxilios. Total horas: 2

Referencia legal 14

Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación. (Real Decreto 171/2004)

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- 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.
- La impartición de instrucciones.
- 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.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Referencia legal 15

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos. (Ley 31/1995)

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. 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.

b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c. 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.

Referencia legal 16

Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos. (Real Decreto 39/1997)

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. 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.

b. Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1. 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.

2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3. 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.

4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

Referencia legal 17

Artículo 316 del Código Penal

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.

Referencia legal 18

Artículo 318 del Código Penal

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

Algunos de estos apartados, a partir del 20, proceden de inspecciones hechas a obras de construcción.

1. Libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (no será preceptivo disponer de él en el espacio escénico)
2. Comunicación de apertura a la Autoridad Laboral. (si el centro de trabajo es permanente, o sea, para más de 30 días y 6 trabajadores)
3. Cuadro horario y calendario laboral.
4. Libro de matrícula del personal.
5. Recibos de pago de salario desde...
6. Justificante de inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
7. Documento de asociación a efectos de Accidentes de Trabajo. (Documento de alta en la Mutua)
8. Partes de alta y baja de trabajadores en la Seguridad Social desde.... (En su caso)
9. Justificante de pago de cuotas a la seguridad social (modelos T.C.1 y T.C.2 o los modelos oficiales de cotización que correspondan) desde... a... (incluidos los meses no pagados).
10. Requerimientos de cuotas y Certificaciones de Descubierta o reclamaciones de deuda que le hayan sido practicados por débitos de cuotas a la Seguridad Social desde...
11. Justificante de aplazamiento o fraccionamiento de pago de cuotas a la Seguridad Social.
12. Resumen de horas extraordinarias realizadas desde... a...
13. Contratos de trabajo comunicados a la Oficina de Empleo, desde... hasta...
14. Justificante de haberes comunicado a la Oficina de Empleo las contrataciones efectuadas desde... hasta...
15. Permisos de trabajo y contratos de trabajo, visados, de los trabajadores extranjeros.
16. Relación de trabajadores designados o documento acreditativo de la existencia de Servicio de Prevención propio o ajeno.
17. Documento acreditativo de alta en el I A E.
18. Parte de alta y justificante de pago de cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, desde... a...
19. Recibos de pago de salarios de los trabajadores que prestan servicios en la obra.
20. Estudio de Seguridad, Libro de Incidencias.
21. Relación actualizada de Avisos cursados ante la Autoridad Laboral, designación del coordinador de Seguridad y Salud durante la fase de ejecución de la obra y aprobación del Plan de Seguridad por el mismo.
22. Justificante de las actividades de coordinación efectuados en la obra (artº.24 de la ley 31/95 y DA1ª RD 171/2004, de 30 de enero).
23. Comunicación de apertura del centro de trabajo y Plan de Seguridad y Salud (en formato CD).
24. Contratos mercantiles con empresas subcontratistas citadas. (se acompaña de una relación de empresas que el inspector indicará).
25. Nombramiento de recursos preventivos presentes en el centro de trabajo (artº. 32 bis y DA14ª de la ley 31/95 y DA Única del RD 1627/97).
26. Documentación de la grúa (proyecto y certificado de instalación, hoja de puesta en marcha, libro de mantenimiento y carné de gruísta).
27. Justificante emitido por personal competente de comprobación de la correcta instalación y funcionamiento de los siguientes equipos de trabajo (artº.4 del R.D. 1215/97 de 18 de julio)...
28. Acreditación de la autorización empresarial a los trabajadores para la utilización de equipos de trabajo.

Anexo II: Legislación

Listado de legislación básica en prevención de riesgos laborales y otros documentos de interés

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Modificada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Modificado por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, y desarrollado por la Orden Ministerial de 27 de junio de 1997.

- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores.

- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.

- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Modificado por el Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio, (fecha actualización 20 de octubre de 2000).

- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

- 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.

- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas en obras de construcción.

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Anexo III: Documentación

Documentación solicitada por la inspección de trabajo en algunas visitas (Relación no exhaustiva de la fusión de varios documentos)

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.

- Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el 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.

- Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.