

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

José Luis Martínez Campillo
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Barcelona, 8 de mayo de 2007

Objetivos del RD 171/2004, de 30 de enero

- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo *cuando un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo, o existe concurrencia empresarial en un centro.*
- Este RD pretende lograr una implicación en la coordinación de actividades empresariales, eliminando el mero cumplimiento formal de las obligaciones establecidas en este ámbito.
- Supone el desarrollo del artículo 24 de la LPRL.

- Norma fruto del diálogo social.
- Especial tipología de accidentes en los últimos años por las situaciones productivas de descentralización. Apreciación por la ITSS de aumento de dichos accidentes y aumento en las actuaciones inspectoras.

Definiciones

- Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo (más lugar de trabajo que centro en sentido formal del art. 1 ET).
- Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Niveles de responsabilidad

- Mínimo: la intervención se limita a la mera titularidad del centro sin aportación de trabajadores, con las solas facultades de su puesta a disposición y gestión: *se imponen únicamente deberes de información.*

Deber de información

- El empresario titular debe informar a los otros empresarios concurrentes *sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de los mismos y las medidas de emergencia.*
- Se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

Niveles de responsabilidad II

- Medio: el empresario titular del centro de trabajo aporta trabajadores que concurren con los de las demás empresas: *se imponen deberes de información, instrucción y cooperación.*

Deber de cooperación

- Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de PRL.
- Este deber se aplica a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

Deber de cooperación II

- Las empresas deben informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular en los que puedan agravarse o modificarse por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

Deber de cooperación III

- Esta información se debe proporcionar antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las mismas y en situaciones de emergencia.
- Se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.
- Si como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes se produce un accidente de trabajo, el empresario debe informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro.

Deber de cooperación IV

- Esta información debe ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro en la evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.
- Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo (art. 18 LPRL)

Instrucciones del empresario titular

- Recibida toda la información ya mencionada, el empresario titular, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas a aplicar en caso de emergencia.
- Se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes sean calificados como graves o muy graves.

Instrucciones del empresario titular II

- Se proporcionarán antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

Niveles de responsabilidad III

- Máximo: cuando el titular es empresario principal (lo que supone la descentralización de parte de su misma actividad) a todos los deberes ya indicados en el nivel medio se suman los de vigilancia sobre las empresas contratistas y subcontratistas.

Deber de vigilancia del empresario principal

- 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 o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.
- El empresario principal exigirá a las contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva *para las obras y servicios contratados.*

Deber de vigilancia del empresario principal II

- El empresario principal exigirá a estas 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.
- 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.

Coordinación de actividades empresariales

- Para el RD lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación, de modo que los medios adquieren relevancia en la medida en que resultan idóneos para la consecución de los mismos.
- Los empresarios concurrentes, una vez recibida toda la información, establecerán los medios de coordinación que consideren necesarios para el cumplimiento de los objetivos, ANTES DEL INICIO DE LAS ACTIVIDADES.

Objetivos de la coordinación

- a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva del artículo 15 LPRL por las empresas concurrentes.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo

Principios de la acción preventiva

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención
- Anteponer la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Objetivos de la coordinación II

- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí.
- d) 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.

Medios de coordinación

- El RD fija una relación no exhaustiva de medios de coordinación:
 - a) El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes (*por definición siempre*).
 - b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
 - c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, o en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.

Medios de coordinación II

- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Determinación de los medios de coordinación

- La iniciativa para su establecimiento corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal.
- Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivo sobre los medios de coordinación (art. 18 LPRL).

Designación encargados de la coordinación

- Se considera medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:
 - a) cuando en el centro de trabajo se realicen por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos. (Anexo I RD 39/1997).
 - b) cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades que puedan generar riesgos calificados de graves o muy graves.

Designación encargados de la coordinación II

- c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí.
- d) Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del *número de empresas y trabajadores concurrentes*, del *tipo de actividades desarrolladas* y de las *características del centro de trabajo*.

Otros medios de coordinación

- Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garantice el cumplimiento de los objetivos ya señalados.

Designación de personas encargadas coordinación II

- 1) Uno o varios trabajadores designados como modalidad organizativa de la empresa titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.
- 2) Uno o varios miembros del SPP de la empresa titular o de las demás empresas concurrentes.
- 3) Uno o varios miembros del SPA de la empresa titular o de las demás empresas concurrentes.
- 4) Uno o varios trabajadores de la empresa titular o de las demás empresas concurrentes que reúnan los conocimientos, cualificación y la experiencia en las actividades afectadas.

Designación de personas encargadas de coordinación



- 5) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, *por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas* que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de actividades empresariales.
- 6) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades afectadas.

Recurso preventivo presencial

- Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o personas a las que se asigne podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.
- No es posible en construcción.

Funciones de encargados de coordinación

- a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos de coordinación.
- b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones entre empresas concurrentes.
- c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

Facultades de los encargados de coordinación

- a) Conocer las informaciones que deban intercambiarse las empresas concurrentes y cualquier otra documentación necesaria de carácter preventivo.
- b) Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- c) Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones necesarias.
- d) Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes.

Encargados de la coordinación

- Deben estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las **FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO.**

DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- A ser informados de las contrataciones de obras o servicios (art. 42 y 64 ET), que incluye los medios de coordinación previstos.
- Los de la empresa titular del centro de trabajo con trabajadores:
 - A ser consultados sobre la organización en el centro, derivada de esa concurrencia;
 - Al desarrollo de estas facultades:
 - Acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas.
 - Visitas al centro para vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona, y comunicarse con los RLT y trabajadores de otras empresas concurrentes.
 - Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación.
 - Dirigirse a los encargados de la coordinación para la propuesta de adopción de medidas preventivas.

Comentario al RD 171/2004

- Al señalar qué personas pueden ser las encargadas de la coordinación, lo coherente hubiera sido que no se dejase la posibilidad de designación de personas ajenas a la titularidad del centro o del empresario principal, para ir en concordancia con la integración de la prevención en la estructura jerárquica de la empresa.

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales II

- En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador (diferencia entre la imprudencia temeraria y la imprudencia profesional).

Obligaciones de los trabajadores (art. 29 LPRL)

- Cada trabajador debe velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas 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.

Obligaciones de los trabajadores II

- 1) Usar adecuadamente las máquinas, herramientas, equipos, sustancias...
- 2) Utilizar correctamente los EPIS
- 3) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes
- 4) Informar al superior jerárquico y a los trabajadores designados o SP, de cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores

Obligaciones de los trabajadores III

- 5) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- 6) Cooperar con el empresario para que éste garantice unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores en el RD 171

- Además de cumplir con las obligaciones del artículo 29 LPRL:
 - Cumplir las órdenes de los mandos intermedios de su empresa.
 - Cumplir las órdenes de las personas encargadas de la coordinación.

Obligaciones de los mandos intermedios por RD 171

- Además de cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 29 LPRL.
 - Impartir las órdenes necesarias a los trabajadores de su empresa para garantizar su seguridad y salud.
 - Impartir las órdenes necesarias a los trabajadores pertenecientes a las empresas subcontratadas para garantizar su seguridad y salud, cuando se trate de empresas pertenecientes a la misma actividad.
 - Cumplir las órdenes impartidas por las personas encargadas de la coordinación y por los mandos superiores.

Obligaciones de las personas encargadas coordinación

- Cumplir con los objetivos que le marca el RD 171.
- Impartir las instrucciones necesarias en el cumplimiento de su cargo.

Requisitos de la responsabilidad administrativa

- Sujeto responsable (artículo 2 RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE de 8 de agosto)
- Precepto infringido
- Tipificación

Sujetos responsables (artículo 2 LISOS)

- Los empresarios titulares de centro de trabajo, los empresarios principales y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Responsabilidad administrativa

- INFRACCIÓN GRAVE: artículo 12.14 LISOS: no adoptar el empresario titular del dentro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Responsabilidad administrativa II

- INFRACCIÓN GRAVE: artículo 12.13 LISOS: no adoptar los empresarios y trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la LPRL, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

Responsabilidad administrativa III

- INFRACCIÓN MUY GRAVE: artículo 13.7 LISOS: no adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales *cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales* (Anexo I RD 39/97, siempre que su realización concorra con alguna de las situaciones de especial dificultad o complejidad del RD 171 cuando habla del coordinador; esto último ha sido clarificado por el RD 604/2006).

Responsabilidad administrativa IV

- INFRACCIÓN MUY GRAVE: artículo 13.8.a): no adoptar el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de PRL, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia *cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*

Infracciones de los trabajadores

- Las infracciones de los trabajadores a la normativa de PRL podrá suponer la responsabilidad administrativa de la empresa a la que pertenecen, pero ellos **NO SON SUJETOS RESPONSABLES A NIVEL ADMINISTRATIVO**. La Inspección de Trabajo no iniciará procedimiento sancionador contra los trabajadores por cuenta ajena.

Incumplimiento por los trabajadores PRL

- De acuerdo con el artículo 29 LPRL, tiene la consideración de incumplimiento laboral los efectos previstos en el artículo 58 ET (faltas y sanciones de los trabajadores)
- Regulado por el Convenio Colectivo aplicable a cada empresa
- Supone una manifestación del poder de dirección del empresario (artículo 20 ET)

Responsabilidad solidaria I

- La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la LPRL en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal.

Responsabilidad solidaria II

- Los requisitos para la solidaridad:
 - Rige durante el período de vigencia de la contrata
 - Es necesario que se contraten obras o servicios correspondientes a la propia actividad
 - Los trabajos afectados se realizarán en el centro de trabajo de la empresa principal

Problemática del empresario principal

- En el centro de trabajo concurren trabajadores pertenecientes a diferentes empresas, que reciben instrucciones de sus mandos intermedios, de los pertenecientes a la empresa principal, del recurso preventivo y de las personas encargadas de la coordinación.
- ¿Quién puede apercibir al trabajador de una empresa subcontratista e incluso apartarle del trabajo en caso de que éste incumpla la normativa de prevención de riesgos laborales?. ¿Y a los trabajadores autónomos?.

Problemática del empresario principal II

- El empresario principal debe garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y la de los pertenecientes a las empresas contratistas y subcontratistas que ejecutan trabajos en el centro de trabajo. En caso contrario responderá solidariamente de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento.
- Los contratistas y subcontratistas deben informar e impartir las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre las medidas que han de adoptarse en materia de seguridad y salud en el centro de trabajo.

Problemática del empresario principal III.

- El contratista deberá apartar del trabajo a aquellos trabajadores de las empresas subcontratistas que incumplan con lo estipulado en la evaluación de riesgos, poniéndolo inmediatamente en conocimiento de la empresa del trabajador afectado. Todas estas comunicaciones se realizarán por escrito.

Otras posibles responsabilidades

- Responsabilidad civil: indemnización por los daños y perjuicios.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad de Seguridad Social: recargo de prestaciones en caso de AT/EP.
 - Posible responsabilidad solidaria o única, en base a quien se considere “empresario infractor”.

RESPONSABILIDAD PENAL

- Los que con infracción de las normas de PRL y estando legalmente obligados a ello
- No faciliten los medios necesarios para que los trabajadores que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas
- De forma que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física

RESPONSABILIDAD PENAL

II

- En los casos anteriormente señalados, se podrá condenar a los sujetos responsables a pena de prisión de 6 meses a tres años y multa de 6 a 12 meses.

RESPONSABILIDAD PENAL

III

- Cuando los hechos anteriormente señalados se atribuyan 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.

TIPO DEL DELITO

- Se tipifica el acto de “no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de SH adecuadas”
- No debe entenderse sólo como obligación de proporcionar al trabajador los equipos de trabajo y los medios de protección personal.
- Incluye todas las medidas encaminadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (formación, vigilancia salud, emergencia...)

CULPA DEL SUJETO

- Es necesario que exista culpabilidad del sujeto
- La culpabilidad puede tener diferentes grados, desde el dolo o intención de producirlos, hasta la culpa, que implica más bien la imprudencia o negligencia

¿ES EXIGIBLE EL DAÑO O LA LESIÓN?

- Lo que se castiga en los artículos ya señalados es la creación de una situación de riesgo para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.
- Basta por tanto con que se genere peligro, sin que sea necesaria la producción de daños o lesiones.

Concurrencia con el orden jurisdiccional penal I

- No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

Concurrencia con el orden jurisdiccional penal II

- Si las infracciones pudieran ser constitutivas de delito, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial o al MF y se abstendrá de seguir con el procedimiento sancionador hasta que finalice el procedimiento.
- De no estimarse la existencia de ilícito penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

Presencia de los recursos preventivos

- Su presencia en el centro de trabajo es necesaria:
 - Cuando los riesgos se puedan ver agravados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente.
 - Cuando se realizan actividades reglamentariamente consideradas peligrosas (regulado por art. 22 bis RD 39/97).
 - Cuando su presencia sea requerida por la ITSS si las circunstancias así lo exigen.

Actividades o procesos peligrosos o con riesgos

- 1) Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura.
- 2) Trabajos con riesgo de hundimiento o sepultamiento.
- 3) Actividades en las que se usen máquinas sin declaración CE de conformidad, 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 pese a las medidas de aplicación.

Actividades o procesos peligrosos II

- 4) Trabajos en espacios confinados: 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.
- 5) Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

Recursos preventivos a efectos de presencia:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

El empresario podrá asignar la presencia de forma expresa

- A uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del SPP ni ser trabajador designado:
 - Disponga de los conocimientos, cualificación y experiencia en las actividades o procesos de la empresa y
 - Dispongan de la formación necesaria (al menos las correspondientes a funciones del nivel básico).

Formación de nivel básico

- De acuerdo con el artículo 35.2.a) del RD 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, la duración mínima de la formación será de 50 horas y no de 30 horas.

Requisitos de los recursos preventivos

- Tendrán la capacidad suficiente.
- Deben disponer de los medios necesarios.
- Deben ser suficientes en número PARA VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS.
- Deben permanecer en el CENTRO DE TRABAJO durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Infracciones graves en materia de prevención

- Art. 12.15.a) LISOS: no dotar a los RP de los medios necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- Art. 12.15.b) LISOS: la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

Infracciones muy graves en materia de prevención

- Art. 13.8.a) LISOS: la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, *cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*