

GUÍA TÉCNICA DE LA NUEVA ITC SOBRE LA DIRECCIÓN FACULTATIVA



CONSEJO SUPERIOR DE COLEGIOS
DE INGENIEROS DE MINAS



El artículo 3 del Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, dispone que todas las actividades incluidas en ese Reglamento estarán bajo la autoridad de un Director Facultativo Responsable con titulación exigida por la Ley. Este precepto fue desarrollado por la ITC 02.0.01, recientemente modificada mediante la Orden TED/252/2020, de 6 de marzo.

El Consejo Superior de Colegios de Ingenieros de Minas ha decidido abordar la redacción de la presente guía por cuatro motivos fundamentales.

En primer lugar, se pretende dar a conocer la importancia histórica y actual que tiene la figura del Director Facultativo en las explotaciones mineras.

En segundo término, se han querido exponer los motivos por los que, a nuestro criterio, la administración ha decidido modificar la Instrucción Técnica de Directores Facultativos ya existente.

En tercer lugar, se han querido recoger las principales modificaciones en relación con la ITC anterior que ha sido sustituida.

Por último, se ha considerado la necesidad de intentar dar respuesta a las principales dudas que se plantean sobre el contenido de esta reciente disposición.

El Consejo Superior de Colegios de Ingenieros de Minas quiere dejar constancia de su agradecimiento a los miembros de la Comisión designados en su día para la realización de esta guía, con especial mención a D. Pascual León Marco, quien ha liderado el trabajo con la colaboración del Asesor Jurídico D. Miguel Uceda Rozas. Así mismo, desea agradecer la colaboración del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a través de la Subdirección General de Minas, que, a petición de esta corporación, ha revisado el texto de la guía.

Esperamos que el contenido de la guía pueda servir de soporte práctico para los empresarios mineros, para aquellos Ingenieros de Minas que ejercen las funciones de Director Facultativo y para la propia Administración.



Índice

1. Introducción	7
2. Herencia histórica de la figura del director facultativo	8
3. Doble misión histórica de los directores facultativos	9
4. Los nuevos requisitos de la sociedad y la necesidad de una nueva orden ITC sobre la dirección facultativa	10
5. La nueva ITC 02.0.01 “Dirección Facultativa”	12
5.1. Antecedentes de la norma	12
5.2. Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma	12
5.3. Principales aspectos a revisar y objetivos a alcanzar	13
6. Aspectos diferenciales más importantes a reseñar respecto a la anterior ITC	14
6.1. La denominación de director facultativo se cambia por la dirección facultativa integrada en el equipo facultativo	14
6.2. Delimitación de funciones de la dirección facultativa y del equipo facultativo	14
6.3. Técnico competente	14
6.4. Dedicación de la dirección facultativa	15
6.5. Designación de la dirección facultativa y comunicación a la Autoridad Minera	15
6.6. Coordinación de actividades. Subcontratas	15

7. Interpretación de determinados aspectos concretos de la nueva ITC	16
7.1. Titulación académica del técnico que ejerce la dirección facultativa y de los miembros del equipo facultativo	16
7.1.1. Reserva Legal. Artículo 117 de la Ley de Minas	16
7.1.2. Competencias de los diferentes Titulados de Minas	18
7.2. Ejercicio de la Dirección Facultativa a través de una Sociedad Profesional	22
7.3. Aprobación de las DIS por parte de la Autoridad Minera	23
7.4. La coordinación de actividades empresariales	24
7.5. Dirección facultativa de las actividades no extractivas	25
8. La contratación de trabajos en la industria extractiva. Coordinación de actividades empresariales y dirección facultativa	27
8.1. La contratación de trabajos en la industria extractiva	27
8.2. La coordinación de actividades empresariales en la industria extractiva	28
8.2.1. Objetivos y supuestos de coordinación de actividades empresariales	28
8.2.2. Conceptos Esenciales	30
8.2.3. Esquema General de Obligaciones Empresariales	31
8.3. Obligaciones de trabajadores autónomos	40
8.4. Los medios de coordinación de actividades preventivas	42
8.4.1. Procedimientos para su establecimiento	42
8.4.2. Los coordinadores de actividades preventivas	43
8.5. La Dirección Facultativa en los trabajos contratados	44

1

Introducción

La figura de la dirección facultativa está íntimamente ligada a la industria extractiva y a las actividades y/o trabajos que requieren de la aplicación de técnica minera, desde tiempos muy remotos.

La Ley de Minas de 11 de abril de 1849 prescribía, en su Artículo 38, que *habrá un cuerpo de Ingenieros de Minas encargado de la dirección de los trabajos de las minas del Estado y de las demás obligaciones que le correspondan en la minería y que designen los reglamentos.*

La Ley de Minas de 1859, conocida como la primera Ley de liberalización de la minería, mencionaba por primera vez el término dirección facultativa y así, en su Artículo 96, exponía que *“el cuerpo de Ingenieros de Minas continuará encargado de la Dirección Facultativa de los establecimientos mineros reservados al Estado y de las comisiones científicas propias de su profesión, con las demás atribuciones y obligaciones que le corresponden por esta Ley y le señalan los Reglamentos.*

Un cuerpo subalterno le auxiliará en las operaciones materiales.

La Junta Superior Facultativa de Minas informará al Ministerio, siempre que fuere consultada, sobre los expedientes del ramo y sobre cuanto pueda contribuir a promover y perfeccionar la industria minera”.

Finalmente, la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, establece, en su Artículo 117, que *toda actividad debe contar con la correspondiente dirección facultativa y que ésta debe ser llevada a cabo por titulados, en general, de Minas.*

Los cambios normativos y sociales que se han ido produciendo desde la introducción de la figura legal del Director Facultativo han incidido e inciden sobre las diferentes revisiones de la ITC, requiriendo una adaptación continuada para compatibilizarlas y evitar textos contradictorios y confusos.



2

Herencia histórica de la figura del Director Facultativo

Debido a la importancia estratégica que han tenido y siguen teniendo algunos recursos minerales, el poder político (reyes, emperadores, Estados, etc.) se ha preocupado por controlar su aprovechamiento y comercialización, estableciendo normativas y situando a sus representantes en los centros de pro-

ducción, con poder y autoridad para hacer cumplir sus instrucciones, pero, además, con la suficiente competencia técnica para conseguir un aprovechamiento eficaz.

En España, en los siglos XIX y XX, los reyes y el Estado promulgaron normas para controlar el aprovechamiento de las minas, algunas de ellas gestionadas directamente por el Estado y otras en régimen concesional, pero siempre con la consideración de bienes de dominio público.

Para dirigir sus minas de forma eficaz y profesional, el Estado crea las Escuelas de Ingenieros de Minas, cuyos alumnos, al graduarse, formaban parte automáticamente del Cuerpo de Ingenieros de Minas del Estado y eran destinados a las diferentes minas como ingenieros de segunda categoría, primera o directores, con autoridad e incluso con uniforme de ingeniero.

Cuando, por diversas causas, la mayor parte de las minas que gestionaba directamente el Estado pasan a un régimen concesional privado, muchos de los ingenieros del Cuerpo dejan sus puestos de trabajo y pasan a formar parte de las diferentes Jefaturas de Minas, para, desde estos nuevos cargos, ejercer el control sobre el correcto aprovechamiento de los recursos de dominio público concesionados por el Estado.

Esta situación se sigue manteniendo en la actualidad.



3

Doble misión histórica de los Directores Facultativos

Además de la función concesional y controladora de los Ingenieros de Minas de la Administración sobre las explotaciones mineras, el Estado, considera que para el correcto aprovechamiento de los recursos minerales de los que es responsable como bienes de dominio público, se hace necesario establecer por norma, la obligación de la presencia directiva en el cen-

tro de trabajo de un Ingeniero de Minas, que recibe el nombre de *Director Facultativo*.

Este Ingeniero de Minas, contratado por la empresa por imperativo legal, tiene la doble misión de ser a la vez, un profesional eficaz en la gestión para el empresario, y ser el responsable o *representante* del Estado en la mina, para hacer cumplir la normativa minera.



4

Los nuevos requisitos de la sociedad y la necesidad de una nueva orden que regule la ITC sobre la dirección facultativa

Históricamente, y durante la primera mitad del siglo XIX, el objetivo prioritario de la minería era el aprovechamiento del recurso, utilizando los medios más eficaces para ello. La salud y la seguridad de los trabajadores eran objetivos secundarios, que mejoraban la producción.

El desarrollo de la sociedad ha incorporado la cultura de la seguridad de las personas y de los bienes. A través de movimientos reivindicativos y una mayor sensibilización por este concepto, se ha gestado la promulgación de normativas en este sentido.

Durante la segunda mitad del siglo XX, la sociedad se sensibiliza de forma cada vez más intensa en aspectos medioambientales, y los poderes públicos, para dar respuesta, promulgan normativas cada vez más exigentes, algunas específicas para la minería y que se solapan, complementan y, en algunos casos, contradicen las normativas mineras y las de seguridad.

A finales del siglo XX y principios del XXI aparecen nuevas normas de seguridad, salud laboral y de prevención de riesgos laborales, así como otras normas liberalizadoras, que buscan facilitar la economía empresarial global y de mercado.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que incorpora la Directiva 89/391/CEE, establece un cuerpo básico de garantías y responsabilida-

des para lograr un adecuado nivel de protección de los trabajadores frente a los peligros derivados de las condiciones de trabajo, y constituye la base de toda la normativa posterior relativa a la seguridad y salud en el trabajo. En particular, y con objeto de dar cumplimiento a las exigencias establecidas en dicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 3.1 b) del Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de las actividades mineras, y el apartado 2.1.ª a) del anexo del RGNBSM, en la redacción dada por el Real Decreto 150/1996, de 2 de febrero, establecen la obligatoriedad de que el funcionamiento de los lugares de trabajo donde haya trabajadores cuente con la supervisión de una persona responsable, la cual ha de disponer de unas aptitudes y competencias necesarias para esta función, con arreglo a la legislación vigente y/o a los usos del sector y que haya sido designada por el empresario. Además, el artículo 3.2 del Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, y el apartado 2.1ª b) del anexo del RGNBSM, establecen la obligatoriedad, por parte del empresario, de elaborar y mantener al día un *Documento sobre Seguridad y Salud* (en adelante, DSS).

Para la elaboración del DSS, el empresario debe contar con el asesoramiento que considere adecuado, integrándose en el equipo de

asesoramiento, al menos, un técnico universitario con competencia y experiencia suficiente en el sector de actividad. En general, se puede afirmar que, en la mayoría de centros de trabajo de la industria extractiva, el empresario viene contando en dicho equipo con la propia dirección facultativa para la redacción del DSS.

También las DIS, conjunto de instrucciones internas que regulan la actividad interna del centro de trabajo, adaptando de manera concreta el RGNBSM, y a las que se refiere el apartado 9.2 del índice del DSS, han venido siendo establecidas por la dirección facultativa de la explotación. Se deduce de lo anterior que, debido a las especiales características de la industria extractiva, donde el propio entorno de trabajo se ve modificado como consecuencia de la lógica evolución de la actividad, la supervisión de los lugares de trabajo ha sido encomendada, tradicionalmente, y en beneficio de los propios trabajadores, a aquel que desempeña su labor en el propio centro de trabajo y ostenta una mayor formación y mejor conocimiento técnico, y éste no debe ser otro que el propio Director Facultativo. Es necesario añadir que distintas normas del sector asignan a la dirección facultativa funciones para las que se necesitan conocimientos específicos sobre la actividad minera, como son la geología, comportamiento de los gases, trabajos de explotación o investigación, inversiones, continuidad del recurso, instalaciones de residuos mineros, desagües, etc., tal y como viene reflejado en el propio RGNBSM, en el Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, en el Real Decreto 975/2009, de 12 de junio, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación del

espacio afectado por actividades mineras o en el recientemente actualizado Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero.

Por tanto, es razonable identificar la figura de persona responsable con la de la persona que ostente el cargo de Dirección Facultativa, quedando patente que sus funciones no se restringen únicamente al ámbito de la seguridad laboral.

Desde 1988, la Dirección Facultativa ha estado regulada por la instrucción técnica complementaria (en adelante ITC) 02.0.01 *Directores Facultativos*, contenida en la Orden de 22 de marzo de 1988, por la que se aprueban instrucciones técnicas complementarias de los capítulos II, IV y XIII del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobado por Real Decreto 863/1985, de 2 de abril (en adelante RGNBSM). Esta ITC 02.0.01 definió la figura del Director Facultativo responsable con titulación exigida por la Ley como el encargado de velar por el cumplimiento del RGNBSM, de sus instrucciones técnicas complementarias y de las Disposiciones Internas de Seguridad (en adelante DIS), tal y como se dispone en los artículos 3 a 7 del citado reglamento.

No obstante, el tiempo transcurrido desde su publicación hace necesaria y oportuna su modificación para incorporar los cambios habidos como consecuencia de la aparición de nueva normativa de aplicación horizontal y, a veces, de carácter específico para la minería.

5

La nueva ITC 02.0.01 “Dirección Facultativa”

El artículo 3 del Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, dispone que **todas las actividades incluidas en ese Reglamento estarán bajo la autoridad de un Director Facultativo Responsable con titulación exigida por la Ley**. Este precepto está desarrollado por la ITC 02.0.01, recientemente sustituida mediante la Orden TED/252/2020, de 6 de marzo.

5.1. Antecedentes de la norma

- ▶ Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas.
- ▶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, que aprobó el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera (en adelante RGNBSM).
- ▶ Real Decreto 150/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica el artículo 109 del RGNBSM.
- ▶ Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de las industrias extractivas.
- ▶ 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.

- ▶ Orden de 22 de marzo de 1988, por la que se aprueban instrucciones técnicas complementarias de los capítulos II, IV y XIII del RGNBSM, entre las cuales se encuentra la ITC 02.0.01 *Directores Facultativos*.

5.2. Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma

Esta nueva norma pretende solucionar problemas relacionados con los siguientes aspectos:

- ▶ Concretar y clarificar las funciones del Director Facultativo, así como su encaje en la organización preventiva de la empresa, equiparándolo con la persona responsable del centro de trabajo prevista en el Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre.
- ▶ Sustituir el régimen de autorización por el de la comunicación previa y declaración responsable recogida en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- ▶ Cumplir con la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mer-

cado, en el sentido de que la actividad profesional que desarrolla el Director Facultativo debe respetar el principio de no estar sujeta a limitaciones o incompatibilidades.

- ▶ Aplicar las disposiciones sobre contratistas de acuerdo con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

5.3. Principales aspectos a revisar y objetivos a alcanzar

La presente modificación de la ITC 02.0.01 pretende concretar y clarificar las funciones de la Dirección Facultativa, así como su encaje en la organización preventiva de la empresa, equiparándolo con la persona responsable encargada de la supervisión del funcionamiento de los lugares de trabajo donde haya trabajadores, prevista en el Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, y en el anexo del RGNBSM, en la redacción dada por el Real Decreto 150/1996, de 2 de febrero.

Otro aspecto necesitado de revisión es el relativo al régimen de autorización del nombramiento de la dirección facultativa por parte de la Autoridad Minera. Se procede a sustituir dicho régimen de autorización por el de comunicación, recogido en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Por otro lado, la actividad profesional que desarrolla la dirección facultativa no debe de estar sujeta a limitaciones o incompatibilidades de acuerdo con la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

Sin embargo, el respeto al principio de no existencia de limitaciones para el desarrollo de su actividad ha de ser compatible con la

prerrogativa de toda Autoridad Minera de establecer una dedicación determinada a esa dirección facultativa en un centro de trabajo por razones de seguridad pública y de los trabajadores.

Además, las disposiciones sobre contratistas previstas en la ITC 02.0.01 *Directores Facultativos* han quedado claramente superadas por el 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. Estas nuevas disposiciones sobre la dirección facultativa hacen necesario actualizar el contenido del DSS y, por tanto, modificar la ITC 02.1.01, aprobada por la Orden ITC/101/2006, de 23 de enero, por la que se regula el contenido mínimo y estructura del documento sobre seguridad y salud para la industria extractiva, añadiendo la participación activa de la dirección facultativa en la implantación de medidas preventivas y la necesidad de disponer de una correcta vigilancia de los puestos de trabajo y presencia de los recursos preventivos como apoyo en la labor diaria en el centro de trabajo.



6

Aspectos diferenciales más importantes a reseñar respecto a la anterior ITC

Como cambios más destacados respecto a la ITC modificada, se pueden destacar los siguientes:

6.1. La denominación de director facultativo se cambia por la Dirección Facultativa integrada en el equipo facultativo

El **Director Facultativo** pasa a denominarse **Dirección Facultativa**. Es el técnico competente y la persona responsable del centro de trabajo, integrado en el Equipo Facultativo y designado por el empresario, encargado de proyectar, dirigir y controlar las actividades incluidas en el RGNBSM.

A su vez, el **Equipo Facultativo** estará integrado por el técnico o técnicos competentes designados por el empresario, y serán los encargados de proyectar, dirigir y controlar las actividades incluidas en el RGNBSM, que estarán bajo la dependencia de la **Dirección Facultativa**.

6.2. Delimitación de funciones de la dirección facultativa y del equipo facultativo

La ITC delimita las funciones de la **Dirección Facultativa**, viniendo estas referidas expresamente a las prescripciones de la Ley de PRL. Dentro de ellas, son destacables la de aprobar aquella documentación del DSS que

permita planificar y poner en práctica las medidas preventivas, coordinar los controles periódicos de las condiciones de trabajo, aprobar las DIS, participar en la investigación de accidentes, organizar la coordinación de las actividades empresariales, de acuerdo con la Ley 31/95 de PRL, así como implantar las medidas para cumplir con las prescripciones de la Autoridad Minera. Corresponde a la Dirección Facultativa advertir al empresario de los incumplimientos de seguridad y salud, y queda facultada para disponer la **paralización de los trabajos en caso de riesgo inminente, lo que comunicará a la Autoridad Minera**.

Las Funciones del Equipo Facultativo se encuadran dentro de los trabajos de apoyo a la **Dirección Facultativa** en todo lo relacionado con la seguridad, control de las personas autorizadas que pueden acceder al centro de trabajo, participar en la elaboración de las DIS y DSS, control de las instalaciones de residuos mineros y en las operaciones de utilización y consumo de explosivos, de acuerdo con el Reglamento de Explosivos RD 130/2017.

6.3. Técnico competente

Las aptitudes y competencia, tanto de la **Dirección Facultativa** como del Equipo, se vinculan a lo referido en la Ley 22/1973, de Minas, en cuyo Artículo 117 se prescribe que los trabajos de explotación serán proyectados y dirigidos por técnicos de minas, de acuerdo

con sus respectivas competencias, y se permiten otros técnicos, además de los de minas, a intervenir en trabajos de exploración e investigación. Todos los técnicos deberán cumplir con los requisitos de colegiación legalmente establecidos.

6.4. Dedicación de la dirección facultativa

La dedicación de la **Dirección Facultativa** pasa a ser la que garantice el cumplimiento de las funciones asignadas. Se elimina el límite máximo de las 10 explotaciones establecido en la ITC modificada. La Autoridad Minera, respetando los principios de necesidad y proporcionalidad, podrá exigir una dedicación determinada.

6.5. Designación de la dirección facultativa y comunicación a la Autoridad Minera

La designación de la **Dirección Facultativa** y su comunicación a la **Autoridad Minera** le corresponde al empresario, si bien esta designación no exime al empresario de sus responsabilidades en materia de prevención. El empresario minero está obligado a disponer de los medios necesarios para que la **Dirección Facultativa** pueda realizar su trabajo en los términos contenidos en el RGNBSM. Con la simple comunicación se permite el ejercicio de la **Dirección Facultativa** en el centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección de la Autoridad Minera. En el Anexo de la ITC se indica el contenido mínimo de la designación y comunicación de la **Dirección Facultativa** por el empresario. También se contiene el documento de aceptación del cargo de la **Dirección Facultativa**,



que debe incluir, además de otros datos, el Colegio Oficial al que pertenece con su número de colegiado y la relación de direcciones facultativas en el territorio nacional, indicando la dedicación en días/mes. La Autoridad Minera inscribirá a la **Dirección Facultativa** en un Registro de carácter autonómico, que remitirá al Ministerio competente en materia de minas para un Registro de carácter estatal.

6.6. Coordinación de actividades. Subcontratas

La coordinación de las actividades empresariales se remite al RD 171/2004. La **Dirección Facultativa** es la encargada de la coordinación en un mismo centro de trabajo. Para ello, podrá designar a personas del Equipo Facultativo. Por su parte, cada empresa contratista designará a la persona responsable del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud que se contemplan en el RGNBSM. Los recursos preventivos de las empresas contratistas, según lo dispuesto en la Ley 31/95, de PRL, y el RD 39/97, de los Servicios de Prevención, podrán ser igualmente las personas responsables de dichas empresas.

7

Interpretación de determinados aspectos concretos de la nueva ITC

7.1. Titulación académica del técnico que ejerce la dirección facultativa y de los miembros del equipo facultativo

7.1.1. Reserva Legal. Artículo 117 de la Ley de Minas

La libertad profesional es un principio constitucional recogido en el Artículo 35.1 de la Constitución, que establece que todos los españoles tienen derecho a la libre elección de profesión y oficio. Este artículo guarda estrecha relación con el siguiente Artículo 36, que dispone que La ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales **y el ejercicio de las profesiones tituladas.**

Ambos preceptos se encuentran incardinados en el Capítulo II de la Constitución, referidos a los Derechos y Libertades, por lo que les resulta plenamente aplicable lo establecido en el Artículo 53, que a la vez establece el mandato de que los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo vinculan a todos los poderes públicos y **sólo por ley**, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, **podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades.**

Es decir, la libertad profesional es un derecho cuyo ejercicio solo puede regularse por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial.

Consiguientemente, la pretensión de introducir una reserva de actividad profesional a través de una norma de carácter reglamentario es absolutamente contraria a los principios constitucionales anteriormente citados. Estas son las razones por las que se puede considerar que la reserva de actividad a favor de los Titulados de Minas establecida en la antigua ITC de Directores Facultativos era de dudosa legalidad si no tuviera su anclaje en el Artículo 117 de la Ley 22/1973, de Minas, que dispone que *los trabajos de exploración e investigación habrán de ser proyectados y dirigidos por Ingenieros de Minas, Licenciados en Ciencias Geológicas, Ingenieros Técnicos de Minas, Peritos de Minas o Facultativos de Minas. Cuando dichos trabajos requieran básicamente el empleo de técnicas geofísicas o geoquímicas, las competencias anteriores se extenderán a los Licenciados en Ciencias Físicas y en Ciencias Químicas, así como a otros titulados universitarios a los que se reconozca la especialización correspondiente. En todo caso, las operaciones que puedan afectar a la seguridad de los bienes o de las personas o requieran el uso de explosivos habrán de ser dirigidas por titulados de Minas.*

Los trabajos de explotación habrán de ser proyectados y dirigidos por Titulados de Minas, de acuerdo con sus respectivas competencias.

Debemos significar que la actividad minera comprende no solo la exploración, investigación, explotación, aprovechamiento y beneficio de los distintos recursos mineros, sino también el tratamiento de estos recursos en **instalaciones de quebrantado, clasificación y con-**

centración de minerales, instalaciones de vertidos, carga, almacenamiento y tratamiento de minerales, etc., actividades todas ellas encuadradas, de forma genérica, dentro de la **actividad de explotación**, según previene el Artículo 112 en relación con el 117 de la Ley de Minas, el Artículo 138 en relación con el 143 del Reglamento General para el Régimen de la Minería y el art. 158 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

Por todos estos motivos, la remisión que la ITC modificada hace al Artículo 117 de la Ley de Minas para determinar la titulación, tanto de la Dirección Facultativa (antes Director Facultativo) como la de los componentes del denominado Equipo Facultativo, es ciertamente de un mayor rigor jurídico que la antigua regulación, que exigía expresamente la titulación en Minas, aunque también se hiciera referencia al citado Artículo 117.

En este contexto habrá que analizar las funciones tanto de la Dirección Facultativa como del Equipo Facultativo para determinar la titulación de los mismos. Los apartados 3.1, 3.3.1 y 3.5 de la citada Instrucción se expresan de la siguiente manera:

- ▶ **Todo centro de trabajo deberá estar bajo la dirección y control de una dirección facultativa**, que contará, en su caso, con la colaboración de un Equipo Facultativo y con la asidua asistencia de tantos vigilantes y recursos preventivos como determine el Documento sobre Seguridad y Salud (3.1).
- ▶ **Funciones de la Dirección Facultativa (3.3).**
- ▶ **Funciones exclusivas de la Dirección Facultativa (3.3.1):**

1. Aprobar aquella documentación del DSS que permita planificar y poner en práctica las medidas preventivas, así como los recursos y métodos concretos de trabajo.
2. Coordinar los controles periódicos de las condiciones de trabajo y colaborar en la adopción de medidas en materia de seguridad y salud, así como en su implantación y control.
3. Aprobar las disposiciones internas de seguridad (en adelante DIS), establecer las instrucciones de trabajo y expedir las autorizaciones previstas en el DSS.
4. Participar en la investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
5. Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el Artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Implantar cuantas medidas sean necesarias para dar cumplimiento a todas aquellas prescripciones que se establezcan por la Autoridad Minera.



► **Funciones que puede llevar a cabo el personal del Equipo Facultativo (3.3.2):**

7. Adoptar las medidas necesarias para que solo las personas autorizadas puedan acceder al centro de trabajo.
8. Dirigir y controlar la ejecución de los trabajos en el centro de trabajo para garantizar la seguridad de las personas y bienes.
9. Participar en la elaboración e implantación de las DIS.
10. Colaborar en la elaboración, implantación, mantenimiento y actualización del DSS.
11. Dirigir y controlar la construcción, explotación u operación de las instalaciones de residuos mineros.
12. Intervenir en las operaciones de utilización y consumo de explosivos, en los términos establecidos en el Reglamento de Explosivos aprobado por el Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero. Proponer cuantas medidas sean necesarias para dar cumplimiento a todas aquellas prescripciones que se establezcan por la Autoridad Minera.
13. Cualquier otra función designada en el RGNBSM y en las instrucciones técnicas complementarias que no sea específica de la Dirección Facultativa, y en general, asistir al empresario en su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Pues bien, teniendo en consideración **las funciones que la ITC encomienda a la**

Dirección Facultativa, parece evidente que las mismas están referidas a las actividades de explotación o aprovechamiento minero a las que hace referencia el Artículo 117 de la Ley de Minas, por lo que **la Dirección Facultativa debe ser ejercida, en todo caso, por un Titulado en Minas**. En lo referente a las funciones del Equipo Facultativo, algunas de ellas requerirán la intervención de un Titulado de Minas, pero el resto de funciones pueden abrir las puertas a otros titulados e incluso encargados y técnicos en prevención. Pueden incorporarse también al Equipo Facultativo determinados técnicos y asesores externos, Titulados en Minas o con otras titulaciones. **Por otro lado, el hecho de que la Dirección Facultativa tenga como funciones exclusivas las que se señalan en el apartado 3.3.1 no quiere decir que no pueda desarrollar o colaborar en el desarrollo de algunas de las funciones que se señalan en el punto 3.3.2 para el Equipo Facultativo y, concretamente, en aquellas en que se requiere la titulación de Ingeniero de Minas, pues, en definitiva, el Equipo Facultativo está bajo la dependencia de la Dirección Facultativa.**

En este sentido, aunque en la ITC modificada no es necesario que la Administración apruebe el nombramiento de la **Dirección Facultativa**, sí debe rechazar motivadamente la misma, si el técnico designado no ostenta la titulación exigida por la Ley.

7.1.2 Competencias de los diferentes Titulados de Minas

La ITC no establece límites diferentes para los distintos Titulados en Minas, sino que regula las Direcciones Facultativas de forma

unitaria, con independencia de cuál sea el grado o nivel de estudios del Ingeniero que se nombra para su ejercicio, disponiéndose únicamente en ella que la Dirección Facultativa será desarrollada “en función de las atribuciones profesionales a las que se refiere el artículo 117 de la Ley de Minas”.

Para llenar este vacío legislativo, debemos referirnos primero a la **Ley 12/1986, de 1 de abril**, sobre la regulación de las atribuciones profesionales de los Arquitectos e Ingenieros Técnicos (Ley comúnmente conocida como “Ley de Atribuciones”).

A través de la expresada normativa, vino a introducirse una serie de restricciones y limitaciones en el ejercicio profesional de dichos titulados que se han ido precisando, y en su caso, modificando o corrigiendo por el Tribunal Supremo, sentándose como cuerpo de doctrina jurisprudencial el criterio de que **las atribuciones profesionales de los Arquitectos e Ingenieros Técnicos serán plenas en el ámbito de su especialidad respectiva, sin otra limitación cualitativa que la que se derive de la formación y los conocimientos de la técnica de su propia titulación** y sin que, por tanto, puedan válidamente imponerseles limitaciones cuantitativas o establecerse situaciones de dependencia en su ejercicio profesional respecto de otros Técnicos universitarios.

En este contexto, el apartado e) del punto primero del Artículo 2 dispone que:

“corresponden a los Ingenieros técnicos, dentro de su respectiva especialidad, las siguientes atribuciones profesionales:

- e) *La dirección de toda clase de industrias o explotaciones y el ejercicio, en general respecto de ellas, de las actividades a que se refieren los apartados anteriores?”.*



La cuestión se convierte en un punto fundamental para defender, en sentido contrario, que la Ingeniería Superior de Minas (Ingenieros de Minas de ciclo largo) sigue sin tener ninguna limitación derivada de la especialidad que hayan seguido, independientemente de cuál haya sido ésta. La especialidad de la Carrera no añade un “plus” de idoneidad a la titulación, en tanto que, en la Ingeniería Técnica de Minas, la especialidad es determinante para establecer las competencias y, por ende, las atribuciones. Esta posición doctrinal ha sido confirmada por el Tribunal Supremo en su jurisprudencia.

El proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado en el año 1999 con la Declaración de Bolonia, ha sido el origen del cambio en las enseñanzas profesionales que resultó asumido por las Universidades Europeas y, en concreto, por las españolas.

La legislación vigente conforma, pues, la profesión de Ingeniero Técnico de Minas como profesión regulada, cuyo ejercicio requiere estar en posesión del correspondiente título oficial de Grado.

En el Boletín Oficial del Estado número 42, de 18 de febrero de 2009, se publicó la Orden CIN/306/2009, de 9 de febrero, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico de Minas. Esta Orden, que entró en vigor el 19 de febrero de 2009, ordena que el Plan de Estudios debe incluir, como mínimo, los siguientes **Módulos**:

- ▶ Formación básica (60 créditos europeos).
- ▶ Común a la Rama de Minas (60 créditos europeos).
- ▶ De Tecnología Específica (48 créditos europeos).
- ▶ Trabajo Fin de Grado (12 créditos europeos).

Dentro del Módulo de **Tecnología Específica**, existen las siguientes especialidades, con capacidad para desempeñar lo que en cada caso se indica:

- **Explotación de Minas.**
- **Instalaciones Electromecánicas Mineras.**
- **Minería y Metalurgia.**
- **Recursos Energéticos, Combustibles y Explosivos.**
- **Sondeos y Prospecciones mineras.**

La conclusión no puede, por tanto, ser otra que, según lo establecido en la legislación anteriormente dictada, el Ingeniero Técnico con la especialidad correspondiente (explotación de minas) estará facultado técnica y legalmente para ejercer la Dirección Facultativa responsable de explotaciones mineras.

Quedaría, por tanto, por dilucidar la competencia técnica y legal para ejercer la Dirección Facultativa Responsable de explotaciones mineras, que ostentarían aquellos Ingenieros Técnicos de Minas que no posean la especialidad en Explotación de Minas, lo que, a falta de legislación pertinente, trataremos de aclarar en el siguiente punto, con base en la doctrina que, en el campo de las competencias profesionales, ha venido asentando el Tribunal Supremo y, desde luego, sin que sea posible perder de vista la indicación objetiva de que no pueden tener las mismas competencias generales dos profesiones cuyos íter académicos han tenido diferente intensificación. En el caso de los Ingenieros de Máster Ingeniero de Minas, las enseñanzas se corresponden con las que les otorgaban con anterioridad todas las competencias, independientemente de la especialidad que hubieran seguido.

Para determinar la competencia técnica y legal de los Ingenieros Técnicos de Minas que **no ostenten la especialidad en explotaciones mineras**, debemos referirnos a la consolidada Doctrina del Tribunal Supremo en materia de competencias profesionales, que viene a determinar que la competencia técnica y legal de los diferentes técnicos está basada en los **conocimientos académicos adquiridos al cursar la Carrera**, salvo que una disposición de carácter general asigne dichas competencias profesionales con carácter de exclusividad a una determinada titulación, que no es el caso.

Por tanto, para determinar la competencia técnica y legal para ejercer las funciones de **Director Facultativo** de explotaciones mineras de aquellos Ingenieros Técnicos de Minas que no ostenten la especialidad en Explotación de Minas, habrá que evaluar si los conocimientos adquiridos al cursar sus estu-

dios se corresponden con las funciones que han de desarrollar en la Dirección Facultativa de las explotaciones mineras.

En este sentido, se deberá tener en cuenta, a la hora de aceptar el nombramiento de un **Director Facultativo** con la titulación de Ingeniero Técnico de Minas sin la correspondiente especialidad, que las explotaciones de los recursos minerales son actividades potencialmente peligrosas, que pueden afectar a la salud y seguridad de personas y cosas. Por ello, los conocimientos adquiridos en la carrera por aquellos Ingenieros Técnicos que no tengan la especialidad en Explotación de Minas deberán ser lo suficientemente amplios y profundos como para garantizar la seguridad de personas y cosas, no debiendo bastar, a la hora de aceptar el nombramiento, que el técnico haya adquirido unos simples conocimientos generales en la materia. Pues, como tiene dicho el Tribunal Supremo, los conocimientos adquiridos se deben corresponder con el trabajo específico que se vaya a realizar.

De los programas académicos que corresponden con los objetivos que cubrir por las

cinco especialidades técnicas de los Ingenieros Técnicos de Minas, a las que se refiere la Orden CIN 306/2009, **únicamente en las de Explotación de Minas e Instalaciones Electromecánicas Mineras deberían adquirir conocimientos o capacidades en materia de diseño, planificación y dirección de explotaciones mineras y manejo de explosivos.** En las tres restantes (Mineralurgia y Metalurgia, Recursos Energéticos, y Sondeos y Prospecciones) el estudiante no adquiere conocimientos o capacidades que le capaciten para ejercer las funciones de **Director Facultativo** de una explotación minera.

Sin embargo, debemos indicar que, actualmente, en España, la única Universidad que imparte el grado en Instalaciones Electromecánicas es la Universidad de León. Pues bien, analizado el plan de estudios que deberán seguir los estudiantes para la obtención del citado título, es claro que, al cursar el citado plan, el estudiante no adquiere conocimientos suficientes para desarrollar las funciones propias del **Director Facultativo** designado una explotación minera.



Consecuentemente, en la actualidad solo el Grado en Explotación de Minas está capacitado por los conocimientos que adquiere al cursar sus estudios para desarrollar su actividad profesional en el campo de la dirección de explotación de minas.

A la misma conclusión podemos llegar una vez analizados todos los planes de estudios de las diferentes universidades españolas que han impartido el título de Ingeniero Técnico de Minas (pre Bolonia) en sus diferentes especialidades, pues son justamente los Titulados en la Explotación de Minas los únicos que adquieren conocimientos suficientes para desarrollar las funciones propias del **Director Facultativo** de una explotación minera.

Finalmente, es conveniente recordar que también el Tribunal Supremo ha acuñado la teoría de la “**gran complejidad**”, en la que, en relación con la capacidad técnica y legal de los Ingenieros Técnicos de Minas en proyectos o direcciones facultativas, que aun siendo de su especialidad podrían rebasar su competencia por la gran dificultad de la dirección facultativa del proyecto, el Tribunal ha considerado que para redactar, firmar y dirigir tales proyectos, es necesaria la intervención de un Ingeniero Superior, en este caso específico, de Minas (STS 3 de noviembre 1998 -RJ\1998\10130-).

7.2. Ejercicio de la Dirección Facultativa a través de una Sociedad Profesional

En el BOE de 16 de marzo de 2007 fue publicada la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales, creando “ex novo” una nueva forma de ejercer la profesión, siendo, en este aspecto, una Ley enteramente innovadora.

La Ley de Sociedades Profesionales, siendo, como se ha dicho, una Ley enteramente innovadora al crear una nueva categoría legal, lo primero que hace (Artículo 1.1) es definir esa categoría, señalando su concepto. Éste no es otro que “**la sociedad que tenga por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional**”.

Señala a continuación la Ley que se entiende por “actividad profesional” aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional. Y que se entiende por “ejercicio en común” cuando los actos propios de la actividad profesional sean ejecutados directamente bajo la misma razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

La realización del objeto social, esto es, el ejercicio de la actividad profesional, lógicamente sólo puede realizarse a través de los socios, que habrán de ser profesionales colegiados. Sin embargo, **sus efectos (derechos y obligaciones dimanantes de ese ejercicio) se imputarán a la sociedad**, sin perjuicio de la responsabilidad personal de los socios que veremos a continuación. Esto es, que si un cliente contrata con una Sociedad Profesional la redacción de un proyecto, un Ingeniero, socio de esta SP, será quien lo haga (o quizá un profesional no socio), pero las obligaciones las contrae la sociedad, y los derechos –en especial el del cobro de los honorarios– también los adquiere ella. Por lo que, si el trabajo no se hace, el cliente demandará a la Sociedad, que, a su vez, le podrá demandar a él si no paga los honorarios.

El Artículo 11 regula un aspecto fundamental de la Ley, como es la **Responsabilidad Patrimonial de la Sociedad y los Profesionales**. Haciendo una pequeña exégesis y comentario del mismo, tenemos que:

- ▶ De las deudas sociales responde la sociedad con todo su patrimonio.
- ▶ La responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con la forma social adoptada respecto a las deudas sociales en general, pero se da una especialidad cuando estas proceden de los actos profesionales propiamente dichos; esto es, en la **RC profesional**. Aquí prevé la Ley una **responsabilidad solidaria de la sociedad y del profesional actuante** (ojo, sea socio o no, ya dijimos que puede haber profesionales no socios). A estos efectos, prevé la LSP que las SP deberán contratar un seguro de RC profesional que cubra la responsabilidad que se derive de las actividades de su objeto social. Es decir, que estamos ante un **caso de aseguramiento obligatorio**, cuya inobservancia constituye una falta del Artículo 636 del Código Penal, castigada con pena de hasta dos meses de multa.

Consiguientemente, las Sociedades Profesionales constituyen una nueva forma de ejercicio de la profesión, que permite al usuario contratar directamente los servicios con estas, lo que, llevado al campo de la minería, supone que los explotadores pueden contratar directamente con la Sociedad Profesional el ejercicio de la **Dirección Facultativa**, si bien esta deberá ser llevada a cabo mediante profesionales integrados en la Sociedad con la titulación requerida por la Legislación Sectorial Minera.



7.3. Aprobación de las DIS por parte de la Autoridad Minera

Para responder a esta cuestión, es preciso partir de un principio que debe ser tenido en consideración a la hora de analizar todo el contenido de la ITC. Las instrucciones Técnicas Complementarias tienen como objetivo desarrollar algunos preceptos del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y por ello no pueden ser contrarias ni al contenido del precepto que desarrollan ni al resto del articulado del Real Decreto 863/1985.

Así, el Artículo 5 del RGNBSM dispone que, cuando sea precisa la adaptación a casos concretos de las medidas de este Reglamento y cuantas disposiciones posteriores puedan desarrollarlo, el Director Facultativo responsable establecerá disposiciones internas de seguridad que regulen la actividad interna de la Empresa explotadora.

Estas disposiciones internas se someterán a la aprobación de la Autoridad competente y, una vez aprobadas, serán de

obligatorio cumplimiento para todo el personal de la Empresa afectada.

Es cierto que la Ley de Prevención ni tan siquiera prescribe la exigencia de que el empresario presente ante la Administración la evaluación de riesgos laborales y las instrucciones internas para su cumplimiento. Esta documentación deberá, en todo caso, estar a disposición de la Autoridad laboral cuando esta lo requiera, en cumplimiento de sus funciones de inspección, control y sanción. En las actividades mineras, la ITC prescribe que el documento sobre seguridad y salud debe evolucionar con el tiempo, debiendo ser adaptado a las circunstancias cambiantes del centro de trabajo y de sus lugares de trabajo. A tal efecto, deberá actualizarse, al menos, una vez al año. Las modificaciones realizadas en el mismo deberán presentarse a la Autoridad minera competente. En aquellas actividades sujetas a presentación del Plan de labores, las modificaciones del Documento sobre seguridad y salud se presentarán como documento separado, junto a este Plan de Labores.

Debemos decir que el Artículo 7.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

En este contexto debe interpretarse la cuestión planteada, ya que la remisión efectuada

a la legislación sectorial minera obliga al cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 5 del RGNBSM antes comentado. Incluso el Equipo Facultativo puede colaborar en la redacción de las DIS, pero será precisa la autorización interna del **Director Facultativo** antes de su presentación a la Autoridad Minera, que solo por motivos de no ser conforme a derecho podría motivadamente rechazar su autorización.

7.4. La coordinación de actividades empresariales

Las Funciones de la Dirección Facultativa están claramente relacionadas con el contenido de la Ley de PRL y, dentro de ellas, se resaltan aprobar aquella documentación del DSS que permita planificar y poner en práctica las medidas preventivas, los controles periódicos de las condiciones de trabajo, aprobar las DIS, participar en la investigación de accidentes, organizar la coordinación de las actividades empresariales, de acuerdo con la Ley 31/95 de PRL, así como implantar las medidas para cumplir con las prescripciones de la Autoridad Minera. Corresponde a la Dirección Facultativa advertir al empresario de los incumplimientos de seguridad y salud y queda facultada para disponer la paralización de los trabajos en caso de riesgo inminente, lo que comunicará a la Autoridad Minera.

No ofrece duda que, dentro de la enumeración que la ITC hace de las funciones de la Dirección Facultativa, se encuentra la de organizar los medios de coordinación, de acuerdo con los requisitos establecidos en los artículos 12 y 13 del Real Decreto 171/2004. En este sentido, los Servicios de Prevención de la Empresa deben colaborar con el Director Facultativo para el cumplimiento de esta función.

Las funciones exclusivas que le atribuye la ITC son de extraordinaria importancia. La primera especialmente indica la relevancia que se le atribuye a la Dirección Facultativa, pues le corresponde aprobar aquella documentación del Documento de Seguridad y Salud que permite planificar y poner en práctica las medidas preventivas, así como los recursos y métodos concretos de trabajo. Si a esto unimos que la Dirección Facultativa se sitúa en la cúspide del Equipo Facultativo, podemos afirmar que es quien de alguna forma controla la aplicación de los principios de acción preventiva que se definen en el Artículo 15 de la LPRL, y el Servicio de Prevención prestará a la Dirección Facultativa los servicios de asesoramiento y apoyo que esta necesite.

7.5. Dirección Facultativa de las actividades no extractivas

Esta instrucción técnica tiene por objeto regular la figura de la dirección facultativa en los centros o conjuntos de áreas y lugares de trabajo en los que se realizan actividades incluidas en el ámbito de aplicación del Regla-

mento General de Normas Básicas de Seguridad Minera (en adelante, RGNBSM).

En este sentido, debemos significar que, como ya hemos indicado, la actividad minera comprende no solo la exploración, investigación, explotación, aprovechamiento y beneficio de los distintos recursos mineros, sino también el tratamiento de estos recursos en **instalaciones de quebrantado, clasificación y concentración de minerales, instalaciones de vertidos, carga, almacenamiento y tratamiento de minerales**, etc., actividades todas ellas encuadradas, de forma genérica, dentro de la **actividad de explotación**, según previene el Artículo 112 en relación con el 117 de la Ley de Minas, el Artículo 138 en relación con el 143 del Reglamento General para el Régimen de la Minería y el Artículo 158 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

No obstante, si bien es cierto que las **actividades mineras** se pueden delimitar por las normas referidas, no sucede lo mismo con el concepto de **técnica minera**, cuya definición no está recogida en ningún texto legal.





En efecto, a cualquier profesional o empresario que desarrolle su actividad en el ámbito de la minería le resulta fácil identificar cuáles son aquellas actuaciones que exigen el empleo de **técnica minera**. Pero, sin embargo, es de indudable complejidad llegar a una definición concreta del término en cuestión.

El **Consejo de Estado**, en su informe de 18 de diciembre de 1997, emitido con ocasión de determinadas obras subterráneas para la ampliación del Metropolitano de Madrid, ya se pronunció sobre el concepto de técnica minera, manifestando que, pese a la dificultad que su precisión entraña, el término ha de referirse necesariamente a dos grandes ámbitos:

- a) Al ámbito de la actividad minera propiamente dicho, es decir, al ámbito del aprovechamiento de sustancias mineras y demás recursos geológicos, y
- b) Al ámbito denominado “no minero”, que estaría asociado a aquellas actividades que, no siendo propiamente mineras, requieren precisamente la aplicación de técnica minera.

Al amparo de dicha precisión, debemos entender el concepto de técnica minera, en un sentido amplio, como el “conjunto de actividades, realizadas conforme a determinados y específicos procedimientos, que, siendo propios de la investigación y explotación de los recursos geológicos y de su racional aprovechamiento, es aplicada, por razones tecnológicas, de seguridad o por requerir el empleo de explosivos, en determinadas obras o trabajos no mineros, tanto superficiales como subterráneos, utilizando los conocimientos y la metodología de la ciencia minera, por requerir dichas obras o trabajos de su aplicación”.

Por último, el Artículo 3 del RGNBSM dispone que **todas las actividades incluidas en este Reglamento estarán bajo la autoridad de un Director Facultativo Responsable con titulación exigida por la Ley**. Por tanto, parece evidente que todas las actividades relacionadas en este Reglamento exigen la figura de un Director Facultativo, y lo único que se podría discutir es la titulación del mismo.



La contratación de trabajos en la industria extractiva. Coordinación de actividades empresariales y dirección facultativa

La **coordinación de las actividades empresariales** contemplada en la nueva ITC se remite al Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el Artículo 24 de la LPRL. La Dirección Facultativa es la encargada de la coordinación en un mismo centro de trabajo. El RD 171/2004 fija los objetivos que se pretenden garantizar con la Coordinación de Actividades Empresariales y para el cumplimiento de los objetivos, anteriormente señalados, la norma establece un marco de obligaciones empresariales en razón de los distintos supuestos de coordinación. Es importante analizar qué tipos de trabajos se contratan en minería para ver los distintos supuestos de coordinación que pueden presentarse y ver cómo se da cumplimiento de forma práctica a las obligaciones empresariales, que emanan del citado RD, en función de la relación existente entre las empresas concurrentes para el caso de la industria extractiva.

8.1. La contratación de trabajos en la industria extractiva

La **externalización** implica **encargar a profesionales externos a la empresa la realización de funciones o trabajos, que pueden o no ser claves para su actividad más propia y para el núcleo básico de su objeto social, con miras a conseguir una mayor eficacia, una localización de la**

gestión de forma especializada y, sobre todo, una reducción de costes.

En el caso de las industrias extractivas, podemos distinguir, de forma genérica, tres grandes motivos para que una empresa decida recurrir a subcontratar una actividad:

- ▶ Por **cuestiones de capacidad productiva.**
- ▶ Por **reducir costes.**
- ▶ Por razones de especialización.

Efectivamente, la primera razón que puede conducir a la subcontratación es que la empresa utilice esta práctica como mecanismo para absorber las variaciones que experimente en las necesidades de producción o de desarrollo de determinadas tareas. En ese caso, la subcontratación actuaría como un colchón que permitiría asumir los aumentos sufridos en la carga de trabajo a desarrollar de la actividad correspondiente, incrementando, de esa forma, la flexibilidad productiva de la empresa.

En segundo lugar, la empresa minera puede recurrir a la subcontratación, guiada, principalmente, por la intención de reducir sus costes productivos. Esta circunstancia puede venir provocada, cuando menos, por tres motivos. En primer lugar, puede suceder que otras empresas sean capaces de desarrollar la actividad o de suministrar externamente el servicio a costes más bajos, porque dispon-

gan de algún tipo de ventaja. En segundo lugar, la empresa puede decidir subcontratar con el fin de reducir la presión sindical ejercida por los trabajadores que desarrollan esa actividad, y puede suceder que la externalización de esa actividad permita a la empresa mejorar el control sobre el funcionamiento interno de la misma, reduciendo algunos costes relacionados con tareas de supervisión y de coordinación.

Por último, la subcontratación puede estar motivada por razones de especialización. Por ejemplo, en el sector objeto de estudio, así como en otros muchos, puede suceder que la empresa decida subcontratar ciertas tareas concretas porque no disponga de la maquinaria o de la tecnología necesaria para desarrollarlas. También puede suceder, simplemente, que otras empresas especializadas sean capaces de desarrollar esas tareas o proveer esos servicios de forma más eficiente, mejorando la calidad. Incluso cabe pensar que, en situaciones concretas, una empresa decida subcontratar a especialistas, con el fin de que sus propios trabajadores internos puedan aprender de los subcontratistas al trabajar conjuntamente con ellos, formas más eficaces de desarrollar su actividad.

Algunas actividades subcontratadas en el sector que nos ocupa son las relativas a transporte y logística de servicios, tareas de perforación, extractivas, preparación de galerías, asesorías, etcétera.

De todo lo anterior, podemos concluir que, en el proceso productivo en las industrias extractivas, se producen una serie de relaciones interempresariales de carácter civil o mercantil, que tienen como consecuencia la concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo lugar de trabajo y/o la utiliza-

ción, por parte de algunos trabajadores, de equipos y maquinaria ajenos a su empresa.

8.2. La coordinación de actividades empresariales en la industria extractiva

De acuerdo con la nueva ITC, es competencia exclusiva de la Dirección Facultativa “Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

8.2.1. Objetivos y supuestos de coordinación de actividades empresariales

El RD 171/2004, de 30 de enero, fija los objetivos que se pretenden garantizar con la Coordinación de Actividades Empresariales.

- ▶ **La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.**
- ▶ **La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.**
- ▶ **El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves, o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.**

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

Para el cumplimiento de los objetivos anteriormente señalados, la norma va a establecer un marco de obligaciones empresariales en razón de los distintos supuestos de coordinación.

Para una adecuada interpretación, nosotros estableceremos dos supuestos básicos de coordinación.

Coordinación horizontal

- ▶ Viene referido a **todos los supuestos en que, en un mismo centro o lugar de trabajo, desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas**, cualquiera que sea la actividad de cada una de ellas y aunque no exista entre las mismas otra relación que la derivada de compartir un mismo centro o lugar de trabajo.
- ▶ En este supuesto general se establece un **deber de coordinación** de carácter general que han de cumplir todos los empresarios concurrentes y cuyo contenido detallaremos más adelante.
- ▶ Cuando en un mismo centro o lugar de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, cualquiera que sea la relación jurídica que medie entre las mismas, siempre que **una de ellas sea, además, titular del centro o lugar de trabajo donde las actividades se desarrollan.**

Coordinación vertical

- ▶ Cuando una empresa **contrate o subcontrate con otra u otras la realización de obras o servicios que no se correspondan con la propia actividad de la primera** y las actividades de una y otras se desarrollen en un mismo centro o lugar de trabajo.
- ▶ Cuando una empresa **contrate o subcontrate con otra u otras la realización de**



obras o servicios que se correspondan con la propia actividad de la primera y las actividades de una y otras se desarrollen en un mismo centro o lugar de trabajo.

- ▶ Cuando los **trabajadores de las contratistas o subcontratistas no desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de la empresa principal**, pero deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionadas por aquella.
- ▶ La coordinación de actividades empresariales será también obligada cuando, en cualquiera de los supuestos previstos en los apartados precedentes, quienes desarrollen sus actividades en los mismos centros o lugares de trabajo y, en su caso, sean contratados o subcontratados por otros, sean **trabajadores autónomos**.

El cuadro de obligaciones de los supuestos anteriores es variado y depende de la relación jurídica que mantengan las empresas concurrentes y las actividades que desarrollen cada una de ellas, si bien es importante señalar que la contratación de trabajos en minería se englobaría en los supuestos de coordinación vertical, siendo importante destacar que, en todo caso, existe como **principal obligación el deber de coordinación** expuesto anteriormente, sin perjuicio de las distintas obligaciones que se establecen para los diferentes supuestos y que también detallaremos más adelante.

8.2.2. Conceptos esenciales

En primer lugar, hemos de destacar que el citado Real Decreto tiene el carácter de **“norma mínima”**, según establece el Artí-

culo 1.2, lo que significa la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores, pero sin perjuicio de que se pueda ampliar el marco obligacional del empresario a través de la negociación colectiva.

Para entender el cuadro de obligaciones empresariales en materia de coordinación de actividades empresariales, se hace necesario fijar algunos conceptos que son esenciales, como son los de **“Centro de trabajo”**, **“Empresario titular”** y **“Empresario principal”**, conceptos estos muy discutidos a partir de la práctica por los empresarios de la externalización de actividades.

Centro de trabajo

Por centro de trabajo se ha de entender:

Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

En el sector que nos ocupa, hay que tener en cuenta que algunos centros de trabajo están constituidos exclusivamente por la actividad de extracción del mineral (mina o cantera). Sin embargo, en otros, en el mismo recinto de la explotación se encuentra la planta de tratamiento del mineral (Establecimiento de beneficio) y, por tanto, en este caso, aunque la actividad sea distinta a la de arranque conforma un solo centro de trabajo.

Empresario titular

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

Las características que definen al empresario titular son, por tanto, por una parte, aquel que

tiene la **capacidad de poner a disposición el centro de trabajo de otros empresarios** y, por otra, que, **además**, tienen la **capacidad de gestionar el centro de trabajo**.

No deben existir dificultades a la hora de determinar la condición de un empresario como titular del centro de trabajo, con carácter general, si bien se pueden producir algunos desacuerdos a la hora de calificar, en el ámbito de la minería, la condición del empresario que tiene la titularidad de los derechos mineros.

Empresario principal

Es el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrolla en su propio centro de trabajo.

Los requisitos, pues, para considerar a un empresario principal son dos: que contrate o subcontrate obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa y, por otra parte, que estas se desarrollen en el propio centro de trabajo.

Teniendo en cuenta lo dicho con anterioridad sobre el concepto de centro de trabajo, este segundo requisito, referido al centro de trabajo, no ha de presentar ninguna dificultad.

No obstante, merece especial atención analizar el concepto de “**propia actividad de la empresa**”, que no ha sido pacífico ni para la doctrina científica ni para la jurisprudencia.

Como no existe una definición legal sobre el concepto, ha tenido que ser la jurisprudencia la que ha tenido que acuñar las características del mismo.

Para la jurisprudencia, por obra o servicio correspondiente a la propia actividad, hay que



entender aquella que pertenece al ciclo productivo de la empresa; ciclo productivo que, a su vez, está constituido por el complejo **de operaciones que, en circunstancias normales, son necesarias e inherentes para alcanzar los objetivos de producción.**

Las fases de producción en las explotaciones mineras, básicamente, son tres: arranque, transporte y tratamiento del mineral. Ahora bien, la diversidad de minerales hace que estas fases estén, a su vez, constituidas por actividades que son diferentes en cada mineral y, por tanto, habrá que prestar especial atención para determinar si la actividad subcontratada es una operación necesaria e inherente al ciclo productivo.

8.2.3. Esquema general de obligaciones empresariales

Sin perjuicio de que cada uno de los supuestos de coordinación de actividades empresariales tenga sus particularidades a modo de resumen introductorio, podemos establecer el cuadro de obligaciones empresariales que aparece en la página siguiente.

1. Obligación de carácter general:
Deber de cooperación cuando concurren trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.
2. Obligación de información: Además del deber de cooperación general, deber de informar e instruir a los demás empresarios en el caso de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.
3. Obligación de vigilancia: Además del deber general de cooperación y del deber de informar e instruir a los demás empresarios, deber de vigilancia del empresario principal en el supuesto de concurrencia de trabajadores de varias empresas (contratistas o subcontratistas de la misma actividad) en un centro de trabajo.

Las obligaciones anteriormente citadas vienen desarrolladas en los Capítulos II, III y IV del RD 171/2004, de 30 de enero.

Coordinación horizontal: el deber general de cooperación

Como hemos dicho con anterioridad, existe una **obligación de carácter general** cuando existe concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. Esta obligación de carácter general es el **deber de cooperación** y viene previsto en el Capítulo II del RD 171/2004, del 31 de enero.

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 prevención de riesgos laborales.



El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

En cuanto al **contenido del deber de cooperación**, se establecen las siguientes obligaciones empresariales:

- ▶ **Información recíproca** suficiente, antes del inicio de la actividad, cuando se produzca un cambio de actividades y cuando se haya producido una situación de emergencia sobre los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo y, en particular, sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de las actividades, que en el caso de las empresas que generen riesgos calificados como graves o muy graves deberá ser por escrito. La citada información deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en la Evaluación de Riesgos y en la planificación de las actividades preventivas, todo ello en el DSS.
- ▶ En el caso de que se produzca un **accidente**, se informará del mismo a las demás empresas presentes en el centro de trabajo, sin perjuicio de las demás comunicaciones reglamentariamente establecidas por la legislación laboral y la específica de seguridad minera.
 - Informar inmediatamente a los Delegados de Prevención (Artículo 36.2 c. del LPRL).
 - Informar de forma inmediata al Delegado Minero de Seguridad (Artículo 41 del Estatuto del Minero).
 - Comunicar el accidente/incidentes a autoridades laborales y mineras.

- Investigar el accidente/incidente.
- Adecuar las medidas preventivas, en su caso, en el Plan de Prevención.

- ▶ Comunicación inmediata a los demás empresarios de toda **situación de emergencia**.

Se ha de tener en cuenta que el empresario en el sector de las industrias extractivas, y de acuerdo con lo establecido en el RD 1389/1997, de 5 de septiembre, ha de cumplir con las siguientes obligaciones:

- El empresario velará por la existencia y mantenimiento de los medios de evacuación y de salvamento adecuados, a fin de que los trabajadores, en caso de peligro, puedan evacuar los lugares de trabajo sin dificultad, rápidamente y con total seguridad.
- El empresario deberá tomar las medidas necesarias para proporcionar los sistemas de alarma y otros medios de comunicación precisos, que permitan, cuando sea necesario, la inmediata puesta en marcha de las operaciones de socorro, evacuación y salvamento.
- Medios de evacuación y salvamento.
 1. Los trabajadores deberán recibir información de las medidas apropiadas por adoptar en caso de emergencia.
 2. Deberá disponerse de equipos de rescate listos para su utilización en lugares de fácil acceso y convenientemente situados, y deberán señalizarse conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

- ▶ En los lugares de trabajo habitualmente ocupados deberán realizarse prácticas de seguridad y de evacuación de las instalaciones, a intervalos regulares.

Estas prácticas tendrán, especialmente, la finalidad de formar y comprobar la aptitud de los trabajadores encargados, en caso de peligro, de tareas precisas en las que sea necesaria la utilización, manipulación o funcionamiento de los equipos de emergencias.

Cuando sea necesario, los demás trabajadores también deberán poder realizar prácticas de utilización, manipulación o puesta en funcionamiento de dichos equipos.

- ▶ Cada empresario deberá informar a sus trabajadores, por escrito, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades en el centro de trabajo.

El apartado 1 del Artículo 18 de la citada LPRL regula, por una parte, la información que deben recibir los trabajadores y, por otra, la forma de facilitarse.

Los trabajadores deben recibir información sobre las siguientes cuestiones:

- Los riesgos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto de aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

La información antes citada se debe facilitar través de los representantes de los trabajadores en el caso de que existan en la empresa, pero, en todo caso, debe informarse directamente a los trabajadores de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables.

- Los empresarios concurrentes establecerán los medios de coordinación que consideren necesario, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo V del RD 171/2004, de 30 de enero.

En el ámbito de las industrias extractivas, las obligaciones que se establecen se aplicarán sin perjuicio de la vigencia de las obligaciones específicas previstas en otras disposiciones jurídicas que contemplan la coordinación de actividades empresariales en el marco de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables al sector.

Coordinación vertical

En cuanto al deber de coordinación vertical, se distinguen cuatro supuestos:

- **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular (contratas y subcontratas de distinta actividad).**
- **Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal (contratas y subcontratas de la misma actividad).**
- **Contratas desarrolladas fuera del centro de la empresa principal.**
- **Trabajadores autónomos.**

ESQUEMA DEL DEBER GENERAL DE COOPERACIÓN			
Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo	Antes del inicio de la actividad	Información entre empresas concurrentes sobre riesgos específicos de las actividades que desarrollen	Integración en la evaluación de riesgos de cada empresa de los riesgos comunicado por las demás
		Informar a los trabajadores propios de la concurrencia de actividades	Riesgos para la seguridad y salud laboral Medidas de protección Medidas de emergencia
	APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES		ESTABLECER MEDIOS DE COMUNICACIÓN
	Durante la ejecución de la actividad	En caso de accidente de trabajo	Informar a todos los empresarios presentes en el centro de trabajo
		En caso de situación de emergencia	Comunicar toda situación de emergencia que pueda afectar a los trabajadores

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular (contratas y subcontratas de distinta actividad)

“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.

El apartado segundo del Artículo 24 de la LPRL establece:

El concepto de **empresario titular** del centro de trabajo obedece a la importancia que, para la seguridad y salud de los trabajadores, tiene el empresario que, aun sin mantener relación contractual con los trabajadores, tiene la mayor capacidad de decisión y control. Pero esta figura novedosa no debe confundirse con la de **empresario principal** que mantiene relaciones laborales con los trabajadores, aunque puedan coincidir la dos figuras en el mismo sujeto y, además, concurrente en un mismo centro o lugar de trabajo.

Otra cuestión que se puede destacar del presente supuesto es que impone una obligación de carácter vertical, en el sentido de que **el empresario titular o principal debe informar al resto de los empresarios**, no a los trabajadores. Posteriormente, esta información debe ser transmitida por los distintos empresarios a sus trabajadores.

Además de, como venimos diciendo, la obligación general de cooperación de todos los empresarios concurrentes, el contenido de la obligación de informar y dar instrucciones por parte del empresario titular a los demás empresarios que desarrollan actividades concurrentes en un mismo centro de trabajo, viene establecido en el Capítulo II del Real Decreto 171/2004 de 30 de enero.

Por tanto, todos los empresarios concurrentes han de cumplir con las obligaciones detalladas en el apartado anterior relativas al deber general de cooperación y además con las siguientes:

1. Por parte del empresario titular

- a) **Información:** El empresario titular deberá dar información a los demás empresarios, por escrito en caso de riesgo grave o muy grave, suficiente, antes del inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo, sobre:
- **Riesgos** propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades desarrolladas por los trabajadores.
 - **Medidas preventivas** de los riesgos anteriores.
 - **Medidas de emergencia** a aplicar. En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, la información que, de acuerdo con el Artículo 7 del citado real decreto, el empresario titular debe facilitar a los empresarios concurrentes, podrá ser proporcionada a través del DSS.

- b) **Instrucciones:** El empresario, recibida la información de los demás empresarios concurrentes en el centro de trabajo relativa a los riesgos específicos de las actividades a desarrollar, dará al resto de empresarios concurrentes, **antes del inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio de los riesgos** existentes en el centro de trabajo, **instrucciones suficientes y por escrito en caso de riesgos graves o muy graves** para:

- La **prevención de los riesgos** existentes en el centro de trabajo.
- Sobre las **medidas que deben aplicarse** cuando se produzca una situación de emergencia. Asimismo, de acuerdo a las funciones atribuidas en el apartado 3.3 de esta ITC, las instrucciones a las que se refiere el Artículo 8 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, podrán ser impartidas por la dirección facultativa.

2. Por parte de los empresarios concurrentes

- a) Deberán tener en cuenta la información facilitada por el titular del centro de trabajo en la **evaluación de riesgos** y en la **planificación de actividades preventivas**.
- b) Deberán cumplir las instrucciones recibidas del empresario titular del empresario titular.
- c) Deberán **comunicar** a sus **trabajadores la información recibida** del empresario titular.

ESQUEMA DEL DEBER DE INFORMAR Y DAR INSTRUCCIONES

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular	Antes del inicio de la actividad	Información entre empresas concurrentes sobre riesgos específicos de las actividades que desarrollen	Integración en la evaluación de riesgos de cada empresa de los riesgos comunicado por las demás	
		El empresario titular, una vez recibida la información de los riesgos de la empresa concurrentes, deberá informar a todos los empresarios y dar instrucciones	Riesgos propios del centro de trabajo Medidas de prevención Medidas de emergencia Instrucciones para la prevención	
		Informar a los trabajadores propios de la concurrencia de actividades	Riesgos para la seguridad y salud laboral Medidas de protección Medidas de emergencia	
	APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES		ESTABLECER MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
	Durante la ejecución de la actividad	En caso de accidente de trabajo	Informar a todos los empresarios presentes en el centro de trabajo	
		En caso de situación de emergencia	Comunicar toda situación de emergencia que pueda afectar a los trabajadores	

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal (contratas y subcontratas de la misma actividad)

El apartado tercero del Artículo 24 del LPRL establece que **las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento para dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.**

La obligación que se establece es la de **vigilar el cumplimiento, por los contratistas y subcontratistas, de la normativa de prevención de riesgos laborales**, siempre que se den las siguientes condiciones:

1. Que exista una contrata/subcontrata.
2. Que se refiera a la propia actividad empresarial.
3. Que la actividad se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa principal.
4. Que, en orden a imputar responsabilidades, la eventual infracción se haya producido du-

rante la vigencia de la contrata (requisito establecido en el Artículo 42.3 de la LISOS).

Este deber de vigilancia coexiste con las obligaciones del titular del centro de trabajo impuestas en el Artículo 24.2, e incluso con las de colaboración de contratistas y subcontratistas derivadas del 24.1.

El Artículo 42.3 de la LISOS establece que “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 periodo de contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquellos 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”.

Se introduce, a partir del citado precepto, una responsabilidad de carácter solidario y, por su importancia, parece oportuno acotar el deber del empresario principal.

En primer lugar, hemos de concretar el concepto de centro de trabajo, ya que no es objeto de la vigilancia por parte del empresario principal del cumplimiento por los contratistas o subcontratistas de normas que se apliquen fuera del centro de trabajo. Ahora bien, por centro de trabajo hemos de entender el lugar de trabajo sobre el cual, razonablemente, pueda incidir un empresario, más que sobre un espacio físico concreto.

En segundo lugar, la responsabilidad empresarial se produce durante el tiempo que dura la subcontratación.

Y en tercer lugar, es importante delimitar el concepto de “propia actividad”, que no siem-

pre es fácil. Para el Tribunal Supremo, la cuestión puede resumirse en dos interpretaciones esenciales: la amplia, según la cual “propia actividad” equivale a toda aquella que para la empresa principal sea “indispensable”, de modo que forma parte de esta, “además de las actividades que constituyan el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo”. Y una interpretación restrictiva, según la cual “propia actividad” debe asimilarse a “actividades inherentes”, entendiendo por tales “*solo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal*”.

La última elaboración sobre el concepto, dada una unificación de doctrina, se halla en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998, donde se hace un pronunciamiento favorable al criterio de la inherencia (sólo es propia actividad aquella definitoria del objeto social de la empresa) y se rechaza la aplicación *in extenso*. No obstante, introduce otro criterio, el de la “sustituibilidad” (propia actividad equivaldría a aquella que “de no haberse concertado la contrata, se debería de haber realizado por el propio empresario principal o comitente o se hubiese perjudicado gravemente la actividad empresarial”).

El RD 171/2004, de 30 de enero, establece, en el Capítulo IV, el contenido del deber de vigilancia por parte del empresario principal en el caso de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando exista un empresario principal.

Además de la obligación general de cooperación de todos los empresarios concurrentes y del deber de informar y dar instrucciones referidos con anterioridad, el contenido del deber de vigilancia es el siguiente:

- a) Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los demás contratistas o subcontratistas.
- b) Exigir por escrito, y antes del inicio de la actividad, que las empresas contratistas o subcontratistas acrediten:
 - Que han realizado la Evaluación de Riesgos y la Planificación de las Actividades preventivas.
 - Que los trabajadores de sus respectivas empresas han sido informados y formados de acuerdo con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

ESQUEMA DEL DEBER DE VIGILANCIA

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular	Antes del inicio de la actividad	El empresario principal deberá:	Informar: Riesgos propios del centro Medidas de prevención y emergencia Instrucciones para la prevención de riesgos	
			Vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL y comprobar medios de coordinación	
			Exigir a las empresas acreditación Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva Información y Formación de trabajadores	
		Informar a los trabajadores propios de la concurrencia de actividades	Riesgos para la seguridad y salud laboral Medidas de protección Medidas de emergencia	
		Información entre empresas concurrentes sobre riesgos específicos de las actividades que desarrollen	Integración en la evaluación de riesgos de cada empresa de los riesgos comunicados por los demás	
		APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES		ESTABLECER MEDIOS DE COMUNICACIÓN
	Durante la ejecución de la actividad	En caso de accidente de trabajo	Informar a todos los empresarios presentes en el centro de trabajo	
		En caso de situación de emergencia	Comunicar toda situación de emergencia que pueda afectar a los trabajadores	

- c) Comprobará que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en el centro de trabajo han establecido los medios de coordinación necesarios entre ellas.

El **deber de vigilancia** del empresario en materia de prevención de riesgos laborales no es nuevo ni, por supuesto, como tiene establecido la jurisprudencia, absoluto, ya que no significa “una **vigilancia permanente ni la presencia de un encargado o directivo de la empresa vigilando la realización del trabajo en cada puesto de trabajo a lo largo de la jornada laboral; y máxime cuando los propios operarios deben conocer los medio y modos más adecuados para efectuar su labor profesional, colaborando, en la medida de lo posible, a prevenir los riesgos profesionales de la empresa**” (Sala de lo Social - Burgos del TSJ de Castilla y León, de 11 de diciembre de 2003).

El deber de vigilancia, según la citada jurisprudencia, “**ha de valorarse con criterios de razonabilidad, según máxima de diligencia ordinaria exigible a un empresario normal, cooperador a los fines de la convivencia industrial... en cuanto impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, garantizar que los lugares de trabajo, operaciones y procesos, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores**” (Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 2000).

8.3 Obligaciones de trabajadores autónomos

La figura del trabajador autónomo ha sufrido una importante regulación tras la entrada en

vigor de la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de Trabajo Autónomo (ETA)**.

De acuerdo con lo previsto en el citado ETA, se pueden distinguir **tres supuestos de trabajadores autónomos**, concurrentes a la hora de determinar las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales:

- **Autónomos con trabajadores a su servicio.**
- **Autónomos sin trabajadores a su servicio.**
- **Autónomos económicamente dependiente.**

En materia de coordinación de actividades empresariales, el propio ETA establece la siguiente **obligación, con carácter general**, para los trabajadores autónomos.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centro de trabajo de las empresas para las que se presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Pero, por otra parte, el ETA, reconoce a favor del trabajador autónomo un **derecho básico**:

El derecho a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

TIPO	CARACTERÍSTICAS	OBLIGACIONES
Autónomo con trabajadores a su cargo	En este caso se trata de un empresario autónomo	Idénticas a cualquier empresa concurrente
Autónomo sin trabajadores a su cargo	Trabajador autónomo independiente	Obligación de cooperación Obligación de información
Autónomo económicamente dependiente	Desarrollan su actividad de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales	

De lo anterior se desprende que el trabajador autónomo tiene:

- Obligación de cooperación e información**, de acuerdo con lo previsto en el RD 171/2004, de 30 de enero, además de cumplir con las obligaciones que el Artículo 29 de la PRL establece para los trabajadores.
- Derecho a ser informado** sobre los riesgos y medidas de prevención existentes en el centro donde desarrolla su trabajo.

No hay, pues, duda de que estos trabajadores autónomos sin relación laboral deben coordinarse con el resto de los concurrentes en el lugar de trabajo, al poderseles exigir responsabilidades por no hacerlo, y deberán hacerlo atendiendo a los apartados 1 y 2 del Artículo 24, aunque teniendo en cuenta las peculiaridades que presentan, dada su posición ambivalente, de la cual se hace eco la regulación de la materia preventiva.

De acuerdo con todo lo anterior, vamos a establecer un esquema de obligaciones en razón del tipo de trabajador autónomo concurrente (ver cuadro superior).

No hemos de olvidar la obligación para la empresa principal que en cuanto al **deber de vigilancia**.

Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

La empresa principal debe exigir al trabajador autónomo que haya realizado la **evaluación de riesgos** de su trabajo y que haya **planificado la actividad preventiva**, comprobar que tiene la **formación adecuada**, que ha establecido los medios de coordinación necesarios con las demás empresas con-

currentes y que ha realizado la **vigilancia de la salud** correspondiente.

En el caso de que las empresas incumplan la obligación de vigilancia, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación casual directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

8.4. Los medios de coordinación de actividades preventivas

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de coordinación de actividades preventivas el RD 171/2004 de 30 de enero, en su Capítulo V establece los medios de coordinación, la determinación de los mismos así como la designación, en su caso, de coordinadores de actividades preventivas y sus funciones.

Los **medios de coordinación** podrán ser 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 concurren-

tes o de procedimientos o protocolos de actuación.

8.4.1. Procedimientos para su establecimiento

1. Recibida la información por parte de las empresas concurrentes sobre los riesgos específicos y antes del inicio de las actividades, **los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación** que consideren necesarios y pertinentes.

La **iniciativa** para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al **empresario titular** del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o en su defecto, al **empresario principal**.

El Artículo 11 del RD 171/2004, de 30 de enero, establece una **relación no exhaustiva de medios de coordinación**, 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.

2. **Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos.**

Cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

8.4.2. Los coordinadores de actividades preventivas

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

- a) Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentarios considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- b) Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo sucesiva o, simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 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.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

- a) Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las activi-

dades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.

- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.
- c) Uno o varios miembros de servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
- d) Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios.
- e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollador en el centro, esté capacitado



para la coordinación de las actividades empresariales.

- f) **Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas.**

Los coordinadores de actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

- a) Favorecer el cumplimiento de los **objetivos previstos en el Artículo 3 del RD 171/2004, de 30 de enero.**
- b) Servir de **cauce para el intercambio de las informaciones** que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) Cualesquiera **otras encomendadas por el empresario titular** del centro de trabajo.

Las **facultades** de los coordinadores de actividades preventivas son:

- a) **Conocer las informaciones** que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- b) **Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.**
- c) **Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones** que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- d) **Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas** para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

La persona o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones y contar con una formación preventiva, como mínimo, de nivel intermedio.

8.5. La Dirección Facultativa en los trabajos contratados

La ITC que ha sido modificada contemplaba expresamente la posibilidad de que, en los trabajos realizados por los contratistas se nombrara un nuevo Director Facultativo o, por el contrario, quedaran bajo la autoridad del Director Facultativo de la Obra. En este segundo supuesto, el contratista debía designar la persona adecuada que, bajo la Dependencia de la Dirección Facultativa de la mina, dirigiera los trabajos y se comprometiera al cumplimiento de todas las disposiciones legales de seguridad.

Sin embargo la nueva ITC dedica el apartado 5, referido a la coordinación de actividades empresariales. Prescribe que, en el caso de las contratas, es de aplicación el RD 171/2004. Este Real Decreto expone cuáles son las obligaciones y medios de coordinación en materia de seguridad que deben regir en el caso del empresario titular y del empresario principal.

Es cierto que la nueva ITC no se pronuncia expresamente sobre la Dirección Facultativa de las contratas, pero no parece que en ningún punto prohíba la figura de un técnico responsable del cumplimiento del RGNBSM. Los recursos preventivos de las contratas solo pueden desarrollar las funciones que se especifican en el Artículo 32bis de la LPRL y no las que son propias de la Dirección Fa-

cultativa (ITC 02.1-02), que son mucho más amplias y con mayor grado de responsabilidad, como es lógico. Luego no pueden sustituir a la Dirección Facultativa porque ni su formación ni su titulación se lo permiten, si bien es cierto que podrán ser designados responsables del cumplimiento del RGNBSM en determinados casos.

En definitiva, si la empresa contratada participa de la misma actividad que la empresa que la contrata (empresario principal), parece aconsejable que la empresa principal contrate estos trabajos con una empresa que tenga un técnico responsable con la titulación exigida por la Ley, y que, al objeto de alcanzar mejor los objetivos que se pretenden garantizar con la coordinación, debería formar parte del equipo facultativo. Esto es lo que han venido haciendo hasta ahora las grandes empresas, y nada prescribe la ITC en sentido contrario, pues, como se ha dicho anteriormente, se limita a establecer la necesidad de llevar a cabo la coordinación necesaria prevista en el Real Decreto 171/2004.

Los trabajos efectuados por las contratadas y las medidas de coordinación con la empresa principal se deberán hacer constar en el Documento sobre Seguridad y Salud, presentado ante la Autoridad Minera, que siempre deberá estar actualizado.

En el caso de las voladuras, debemos indicar que el Artículo 124 del Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos, dispone que el personal que interviene en el manejo y consumo de explosivos es el siguiente:

a) El responsable del equipo de trabajo o de la voladura, designado por la empresa consumidora de explosivos, que además de las funciones que por su cargo tiene



encomendadas, y de reunir los requisitos exigidos para su nombramiento en el caso que manipule o use explosivos, según el apartado 2, deberá custodiar y garantizar la correcta utilización del material explosivo. Asimismo, deberá firmar las actas de uso de explosivos y acreditar que los datos que obran en ellas son ciertos.

- b) La persona responsable de la llevanza del libro-registro de consumo, designada por el director facultativo de la explotación u obra.
- c) Otras personas que manejen o manipulen explosivos (artilleros y auxiliares de artillero) podrán intervenir en el proceso de su consumo, siempre que hayan sido debidamente nombrados por la empresa consumidora de explosivos. Serán responsables de la correcta utilización de los explosivos y, en su caso, de aquellas otras obligaciones que les encomiende la dirección facultativa.

En el caso de que la empresa consumidora de explosivos sea una explotación minera u



obra, las designaciones anteriores serán realizadas por el director facultativo de la explotación u obra, el cual deberá cumplir los requisitos exigidos en el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera. En el supuesto de que no se haya procedido a las anteriores designaciones, las funciones anteriores las asumirá directamente el Director Facultativo de la explotación u obra.

Es decir, *a sensu contrario*, en el caso de que la empresa consumidora de explosivos no sea la explotación minera, sino la empresa contratada, le corresponderá al técnico responsable de esta la designación de las personas intervinientes en la voladura. Al estar en el Equipo Facultativo, necesitará la conformidad de la Dirección Facultativa para los artilleros y auxiliares, en base al principio de coordinación.

Por otra parte, el Artículo 125 siguiente, referido a voladuras y utilización de explosivos,

establece que, en lo que se refiere a la utilización de explosivos y ejecución de voladuras, será de aplicación el citado Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera en todo lo que no se oponga a lo establecido en este reglamento. La utilización de explosivos con fines civiles se considera técnica minera, en los términos del Artículo 1 del citado reglamento.

En este sentido, el Artículo 3 del Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, dispone que “*todas las actividades incluidas en este Reglamento estarán bajo la autoridad de un Director Facultativo responsable con la titulación exigida por la Ley*”. Dicho real decreto destina todo el Capítulo X al uso, almacenamiento y utilización de los explosivos. Es decir, la norma es clara, la competencia en todo lo relacionado con una voladura solo puede recaer en el Director Facultativo de la misma, que necesariamente deberá recaer en un titulado de Minas.

En definitiva, el trabajo de voladuras lo debe realizar una empresa consumidora de explosivos en su totalidad, que deberá disponer de un Técnico Responsable, que será designado por la empresa usuaria del explosivo. Este Técnico Responsable, que deberá ser titulado en Minas, tendrá la potestad de dirigir íntegramente las labores de voladura, sin perjuicio de estar supeditado al Director Facultativo de la contrata principal en lo que se refiere a la coordinación de actividades empresariales. Es, por tanto, razonable pensar que, solo en el caso de que la empresa consumidora sea la contrata principal, la Dirección de la voladura recaerá íntegramente en el Director Facultativo de la explotación. Todo ello sin perjuicio de la función de control que sobre las voladuras corresponde al Equipo Facultativo.





Consejo Superior de Colegios
de Ingenieros de Minas

Ingenieros de Minas, gestores de recursos

- Energía y combustibles
- Espacios subterráneos y almacenamiento
- Gestión de calidad
- Gestión de recursos
- Ingeniería geológica
- Laboreo y explosivos
- Medio ambiente
- Metalurgia y materiales
- Obra civil y construcción
- Ordenación del territorio
- Seguridad laboral

La Ingeniería de Minas, con orígenes disciplinares en el siglo XVIII, sigue en vanguardia en el XXI, demostrando eficacia y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos, económicos, laborales y sociales.

Los Ingenieros de Minas mantienen pleno dominio en sus campos específicos y en nuevas áreas de gestión del entorno natural. Conciencia ecológica, tecnología puntera y cultura empresarial son las bases de esta ingeniería, aportando valores y habilidades para la innovación continua.

De la tierra surgen los recursos que hacen posible la vida, gestionarlos desde los principios de la sostenibilidad es la labor del Ingeniero de Minas porque, precisamente, en las labores mineras se encuentra el origen de casi todo, de donde comienzan las cosas a serlo, desde las más cotidianas a las más sofisticadas.

La idea de fuente de la tierra como razón primigenia de materiales e instrumentos, unida al concepto de gestión y transformación, es la que permite que la sociedad funcione.

Hoy, el mercado demanda Ingenieros expertos en tecnologías extractivas y en gestión de recursos naturales, impulsado por sectores en pleno desarrollo: energético, aguas, rocas ornamentales, obras civiles subterráneas... El 70% de los Ingenieros de Minas trabaja en esos campos.

Esta profesión de larga historia proyecta su futuro en las más avanzadas tecnologías y en los más modernos sistemas de gestión, con un objeto preciso: **hacer más fácil la vida a los ciudadanos y gestionar responsablemente los recursos para dejar un mundo mejor a la sociedad de mañana.**

