

LEY REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El pasado 19 de abril entró en vigor la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (en adelante *Ley de Subcontratación*). El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Comunidades Autónomas y los agentes sociales deben ahora elaborar una norma reglamentaria que concretará aquellos aspectos de la Ley que precisan de desarrollo para su plena efectividad. Ante este hecho, hemos considerado conveniente informarles de su contenido mediante la presente nota aclaratoria, junto con la inclusión de la mencionada ley, con el fin de que conozcan las principales medidas incluidas.

Tanto con la Ley como posteriormente con el reglamento de desarrollo, se pretende introducir algunas cuestiones novedosas en nuestro ordenamiento: la exigencia de unos requisitos de solvencia y calidad a las empresas, un nuevo régimen de ordenación y limitación de la subcontratación en el sector de la construcción, mayor transparencia y más garantías para los trabajadores de empresas incluidas en cadenas de subcontratación.

El presente informe tiene por objeto recoger una información clara y sencilla respecto a cómo debería producirse la puesta en funcionamiento de este nuevo e importante conjunto normativo. En todo caso, debe recordarse que la interpretación del ordenamiento jurídico corresponde en exclusiva a los órganos jurisdiccionales, sin perjuicio de la interpretación de la norma que implica su aplicación por las autoridades laborales.

¿Qué obligaciones establece la Ley de Subcontratación y cuándo serán exigibles?

De forma esquemática, el siguiente cuadro recoge las obligaciones exigidas por la Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción, así como el momento en que serán exigibles:

OBLIGACIÓN	EXIGIBILIDAD
1. Requisito de solvencia y calidad empresarial Las empresas contratistas y subcontratistas deben: - Disponer de infraestructura y medios adecuados para llevar a cabo la actividad y ejercer directamente la dirección de los trabajos. - Acreditar que su personal dispone de la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales. - Acreditar que cuenta con una organización preventiva adecuada.	Obras cuya ejecución se inicie a partir del 19/04/07.
2. Requisito de estabilidad en el empleo: Las empresas contratistas y subcontratistas deben disponer	Desde la entrada en vigor del reglamento, conforme

Guillamón & Martín Gil Abogados

de un porcentaje mínimo de trabajadores indefinidos	se determine en el mismo.
3. Inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas	Transcurrido un año desde la entrada en vigor del reglamento.
4. Cumplir los límites en el régimen de subcontratación establecidos en la Ley.	Obras cuya ejecución se inicie a partir del 19/04/07.
5. Disponer cada empresa contratista del Libro de Subcontratación.	Provisionalmente y desde el 19 de abril se utilizarán las fichas del anexo de la Ley. El reglamento determinará el modo y condiciones de habilitación del Libro.
6. Cada empresa contratista debe dar acceso al Libro de Subcontratación a todos los agentes que intervienen en la obra y representantes de los trabajadores en la obra	Desde que se disponga del Libro (provisionalmente, y desde el 19/04/07, se dará acceso a las fichas del anexo de la Ley).
7. Informar a los representantes de los trabajadores de todas las empresas de la obra sobre todas contrataciones o subcontrataciones de la misma.	Desde el 19/04/07.

¿Qué se entiende por inicio de la ejecución de la obra, a efectos de esta Ley?

Hay que tener presente que la Ley de Subcontratación es una norma laboral, por lo que, a efectos de determinar el inicio de la ejecución de la misma, conviene remitirse al momento en que la obra adquiere la consideración de centro de trabajo. En este sentido, el comienzo "laboral" de la obra de construcción tiene lugar en el momento en que se inician los trabajos y hay empresarios y trabajadores en la misma.

1. EL REQUISITO DE SOLVENCIA Y CALIDAD EMPRESARIAL

¿En qué consiste el requisito de solvencia y calidad empresarial?

Las empresas contratistas y subcontratistas deben acreditar el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- 1) Disponer de infraestructura y medios adecuados para llevar acabo la actividad, y ejercer directamente la dirección de los trabajos.
- 2) Acreditar que su personal cuenta con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales.
- 3) Acreditar que disponen de una organización preventiva adecuada.

Como se observa, ninguno de estos requisitos es nuevo. La novedad consiste en que debe acreditarse su cumplimiento a la empresa contratante (y a la autoridad laboral, cuando

Guillamón & Martín Gil Abogados

estén en funcionamiento los Registros de Empresas Acreditadas), y en que el *incumplimiento de este deber de acreditación* lleva aparejado nuevas responsabilidades.

¿Cómo deben acreditar este requisito?

La acreditación dependerá del momento que se considere:

a) **Hasta la puesta en funcionamiento de los Registros de Empresas Acreditadas**, las empresas que contraten o subcontraten deberán vigilar el cumplimiento de estos requisitos por sí mismas. Podría entenderse cumplida esta obligación, por ejemplo, adjuntando al contrato de ejecución de obra una declaración relativa al primer requisito, así como documentación acreditativa de que la empresa cuenta con una organización preventiva y certificación de que su personal dispone de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

b) **Después de que los Registros estén en funcionamiento**, las empresas contratistas y subcontratistas cumplirán esta obligación solicitando certificación de que las empresas con las que contratan están inscritas en el Registro.

¿Qué ocurre si se incumple este deber de acreditación?

Las empresas que no cumplan el requisito de solvencia tendrán las responsabilidades establecidas en las disposiciones sociales para cada incumplimiento. Por ejemplo, quien no forme a su personal en prevención de riesgos laborales cometerá una infracción grave.

Además, las empresas que contraten con otras empresas que no hayan acreditado el cumplimiento de estos requisitos cometerán infracciones (graves o muy graves, según la actividad desarrollada) en materia de prevención de riesgos laborales, y responderán solidariamente de cualesquiera obligaciones laborales y de Seguridad Social que correspondan a la empresa contratada (artículo 7.2 de la Ley). Esta responsabilidad es adicional a las ya establecidas en la legislación social, como la prevista en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores para la cesión ilegal de trabajadores, que podría apreciarse cuando se den los supuestos previstos en el mismo, y que guardan relación con los requisitos previstos en el artículo 4.1 de la Ley.

2. LA OBLIGACIÓN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

¿Cuál es el porcentaje mínimo de trabajadores indefinidos que debe tener una empresa?

Las empresas que habitualmente realicen trabajos en el sector de la construcción deberán contar con el siguiente porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido:

- _ No inferior al 10% desde la entrada en vigor del reglamento hasta el 18 de octubre de 2008.
- _ No inferior al 20% desde el 19 de octubre de 2008 hasta el 18 de abril de 2010.

Guillamón & Martín Gil Abogados

_ No inferior al 30% desde el 19 de abril de 2010.

¿Cuándo debe cumplirse esta obligación? ¿Cómo ha de cumplirse?

A partir de la entrada en vigor de la norma reglamentaria se tendrá en cuenta el porcentaje de trabajadores indefinidos de la empresa. El reglamento establecerá reglas precisas sobre la forma de efectuar el cómputo del porcentaje, así como normas transitorias para el período inicial de su vigencia.

¿Qué empresas deben cumplir el requisito de estabilidad en el empleo?

El requisito de estabilidad en el empleo se exigirá en la proyectada norma reglamentaria a las empresas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que se dediquen a actividades del sector de la construcción.
- Que, sin dedicarse a tales actividades, haya intervenido en obras de construcción por tiempo superior a seis meses dentro de los doce últimos meses.

3. EL REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

¿Qué es el Registro de Empresas Acreditadas?

Es un Registro que debe crearse en cada Comunidad Autónoma (así como en Ceuta y Melilla) y que servirá para acreditar que las empresas contratistas y subcontratistas han aportado los datos y documentos exigibles sobre su solvencia, su disposición de una organización preventiva adecuada y de unos recursos humanos con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales.

Al Registro de Empresas Acreditadas le corresponderán, entre otras, las siguientes funciones:

- Tramitar los procedimientos relativos a solicitudes de inscripción, renovación, variación de datos y cancelación.
- Expedir las certificaciones sobre las inscripciones registrales existentes.
- Dar acceso a los datos obrantes en el Registro a cualesquiera personas o entidades.

¿Quién debe inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas?

Todas las empresas contratistas y subcontratistas. Por el contrario, no es exigible a los trabajadores autónomos ni a quien sólo actúa como promotor (artículo 4.1 de la Ley). Esta inscripción será única, válida para todo el territorio nacional.

¿Dónde inscribirse?

Guillamón & Martín Gil Abogados

En el Registro correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa.

¿Cuándo debe solicitarse la inscripción en el Registro?

Después de la entrada en vigor del reglamento, cada Comunidad Autónoma deberá crear un Registro. Según proyecta la norma reglamentaria, deben tenerse en cuenta dos circunstancias:

- Hasta que no esté creado el Registro correspondiente a su Comunidad Autónoma no podrá solicitarse la inscripción.
- La inscripción no será exigible hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor del reglamento de desarrollo de la *Ley de Subcontratación*.

Según prevé el borrador de reglamento, una vez inscrita la empresa, la inscripción tendrá validez por un período de tres años, debiendo solicitarse la renovación dentro de los seis meses anteriores a la finalización de esa “fecha de caducidad”.

También deberá comunicarse a la autoridad laboral cualquier variación de los datos identificativos de la empresa incluidos en el Registro, y la cancelación cuando cesen en la actividad o dejen de cumplirse los requisitos necesarios para estar inscrito.

Las empresas no establecidas en España que se desplazan con sus trabajadores, ¿tienen que inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas?

Las empresas que realizan prestaciones transnacionales de servicios tendrán un régimen específico para el cumplimiento de este nuevo conjunto normativo, que se detallará en la norma reglamentaria.

Cuando los Registros estén en funcionamiento, deberán inscribirse, si bien dispondrán de un procedimiento simplificado de inscripción.

Con la primera comunicación de desplazamiento que realicen adjuntarán la documentación acreditativa del cumplimiento del *requisito de solvencia y calidad empresarial*. Desde ese momento se les considerará provisionalmente inscritos, hasta que la autoridad laboral inscriba efectivamente o deniegue la inscripción en su Registro.

En sucesivos desplazamientos, bastará con que indique en la comunicación de desplazamiento el número de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.

4. RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

¿Cuál es el régimen de subcontratación previsto por la Ley?

Guillamón & Martín Gil Abogados

En el cuadro anexo se recoge esquemáticamente el nuevo régimen de ordenación de la subcontratación exigible en las obras iniciadas desde el 19 de abril de 2007.

¿Qué se entiende por subcontratista “intensivo” de mano de obra?

Subcontratista intensivo es aquél cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

¿Qué ocurre si se incumple el régimen de subcontratación?

Las empresas afectadas (desde la contratista hasta la última subcontratista afectada) cometerán infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales. Además, responderán solidariamente de cualesquiera obligaciones laborales y de Seguridad Social que correspondan a ésta última empresa subcontratista (artículo 7.2 de la Ley). Esta responsabilidad es adicional a las ya establecidas en la legislación social.

5. EL LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN

¿A quién es exigible el Libro de Subcontratación? ¿Cuándo es exigible?

El Libro es exigible al contratista, siempre que pretenda subcontratar parte de la obra a empresas subcontratistas o trabajadores autónomos.

En cuanto al momento de su exigibilidad, según el proyecto de reglamento, habrá que distinguir tres situaciones:

- Desde el 19 de abril debe cumplimentarse, al menos, la ficha que figura en el anexo de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.
- Durante los tres meses siguientes a la entrada en vigor del reglamento que desarrolle la Ley, podrá utilizarse tanto la ficha como el Libro de Subcontratación que regule dicho reglamento.
- Transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del reglamento, deberá utilizarse obligatoriamente el Libro de Subcontratación.

¿Qué es el Libro de Subcontratación?

Guillamón & Martín Gil Abogados

Es un Libro *habilitado por la autoridad laboral* en el que el contratista debe reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos. Sirve para realizar el control y seguimiento del régimen de subcontratación.

Respecto del Libro de Subcontratación, el contratista deberá:

- Tenerlo presente en la obra.
- Mantenerlo actualizado.
- Permitir el acceso al Libro a:
 - Promotor, a la dirección facultativa y al coordinador en seguridad y salud durante la ejecución de la obra.
 - Empresas y trabajadores autónomos de la obra.
 - Técnicos de prevención.
 - Delegados de prevención y representantes de los trabajadores de las empresas que intervengan en la obra.
 - Autoridad Laboral.
 - Conservarlo durante los cinco años posteriores a la finalización de su participación en la obra.

¿Quién debe habilitarlo?

El contratista deberá presentar el Libro de Subcontratación a la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio se ejecute la obra, para que ésta proceda a su habilitación.

6. OTRAS OBLIGACIONES

Finalmente, la Ley exige también que desde el 19 de abril de 2007 las empresas dispongan de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza y de la documentación que exigen las disposiciones legales.

Guillamón & Martín Gil Abogados.