



La Nueva Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.



I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Concepto de subcontratación

- Existe una empresa contratista o subcontratista cuando ejerce **actividad empresarial propia** y cuenta con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estable.
- Aporta en la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión.
- El empresario principal no contrata únicamente un personal especializado sino **una estructura autónoma** que aporta sus recursos materiales y humanos para realizar el servicio para el cual ha sido contratado.
- En el supuesto de que únicamente aportase recursos humanos, podría considerarse que la figura jurídica existente sería la **cesión ilegal de trabajadores.**



I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Concepto de propia actividad

- Se entiende por propia actividad de la empresa las **obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma**, esto es, las que forman parte de las actividades principales de la empresa.
- Más que la inherencia al fin de la empresa, es la **indispensabilidad** para conseguirlo lo que debe definir el concepto de propia actividad.
- Nos encontraríamos ante una contrata de este tipo, cuando **de no haberse concertado ésta, las obras o servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente**, so pena de perjudicar sensiblemente la actividad empresarial.
- Sólo quedarían **fuera las obras o servicios contratados** que estén **desconectados de su finalidad productiva y las actividades normales** de la misma. (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de enero de 1.995)



II. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Concepto de cesión ilegal de trabajadores.

Se entenderá que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se cumplan alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el objeto de los contratos de servicios entre la empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores o,
- Que la empresa cedente carezca de una actividad o una organización propia y estable, o no cuente con todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Se recogen los criterios jurisprudenciales



II. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Consecuencias de la cesión ilegal

Las consecuencias por esta cesión ilegal serían:

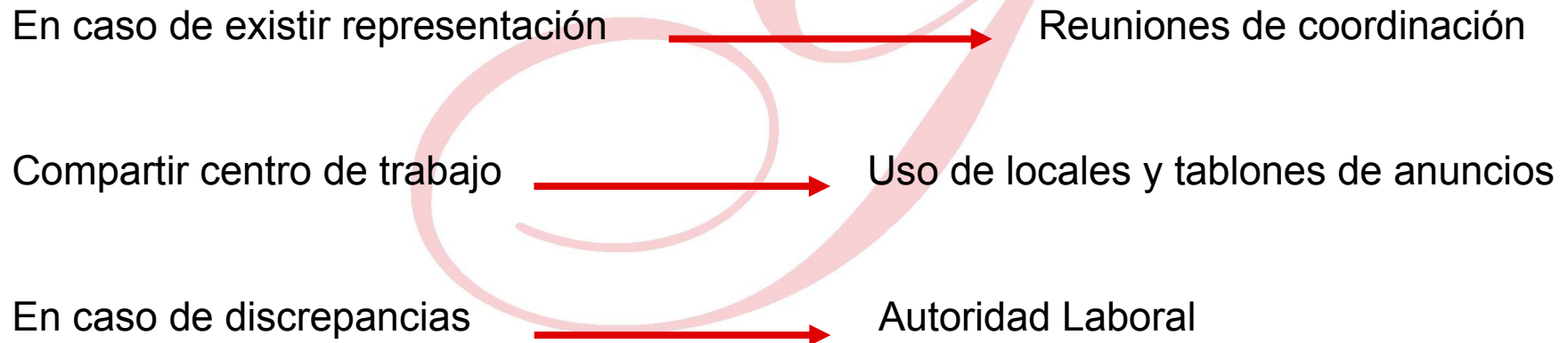
- Los empresarios responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan.
- Asimismo tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o en la cesionaria.
- Actuación de la Inspección de Trabajo.

Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

III. TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (I)

Derechos de información

Trabajadores de contratistas (subcontratistas) tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral





III. TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (II)

Derechos de información

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista deberá informar a los **representantes legales** de sus trabajadores sobre los siguientes extremos.

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista
- Objeto y duración de la contrata
- Lugar de ejecución de la contrata
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.



III. TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (II)

Libro Registro

Cuando las empresas (principal, contratista o subcontratista) compartan prestación de servicios de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresa dictadas.

Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

La infracción por no tener libro registro se tipifica como una **sanción grave**.



I. CONSIDERACIONES PREVIAS

LEY DE SUBCONTRATACION

Concepto promotor

Cualquier persona física o jurídica, pública o privada, que individual o colectivamente, decide, impulsa, programa y financia, con recursos propios o ajenos, las obras de edificación para sí o para su posterior enajenación, entrega o cesión a terceros bajo cualquier título” y cuyas **obligaciones** en relación con el proceso de edificación son:

- ostentar sobre el solar la titularidad de un derecho que le faculte para construir en él,
- facilitar la documentación e información previa necesaria para la redacción del proyecto,
- gestionar y obtener las preceptivas licencias y autorizaciones administrativas, suscribir el acta de recepción de la obra,
- concertar los seguros exigibles y.
- entregar al adquirente la documentación de la obra ejecutada. (Ley 38/99 de ordenación de la edificación)

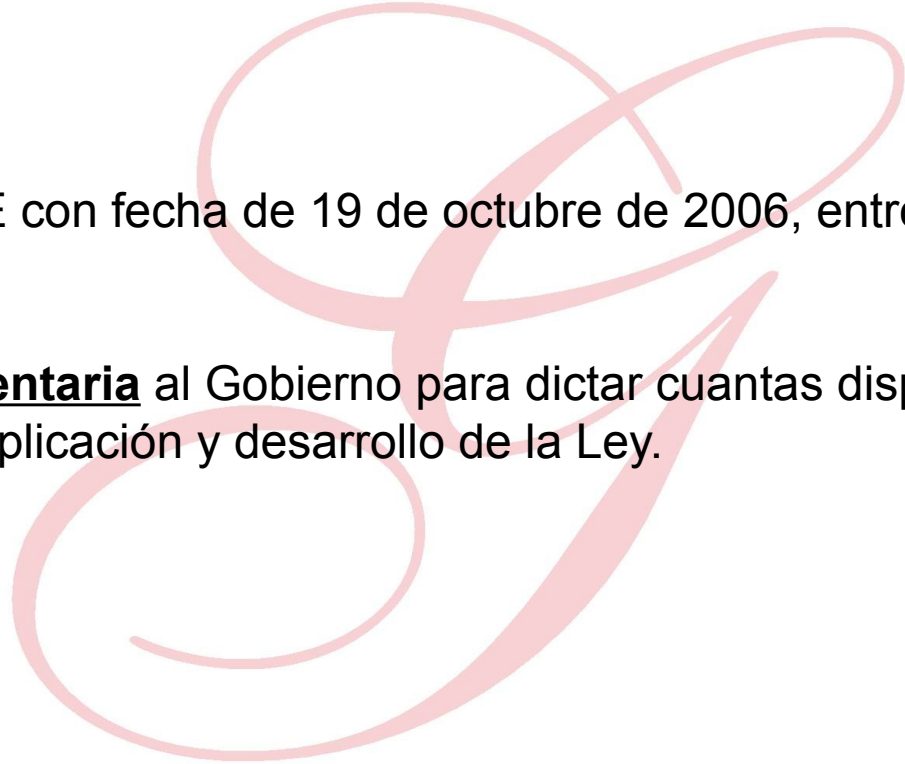
STS de 20 de julio de 2005.- No se considera propia actividad por lo que no está al amparo de lo regulado por la normativa en materia de responsabilidad laboral y de seguridad social en caso de subcontratación.



II. ASPECTOS GENERALES (I)

Publicada en el BOE con fecha de 19 de octubre de 2006, entró en vigor el **19 de abril de 2007.**

Habilitación **reglamentaria** al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la Ley.





II. ASPECTOS GENERALES (II)

Objetivo

Establecer una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en el régimen de subcontrataciones, exceso de las cadenas de subcontratación, ocasione situaciones de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Triple dirección:

- Exigencia del **cumplimiento de determinadas condiciones** para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del **tercer nivel** respondan a causas objetivas
- Exigencia de una serie de **requisitos de calidad o solvencia** a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzando estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales, con la **acreditación de la organización preventiva de la propia empresa** y con la calidad del empleo precisando unas mínimas **condiciones de estabilidad** en el conjunto de la empresa
- Introducción de mecanismos de **transparencia en las obras de construcción**, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de **participación de los trabajadores** de las distintas empresas que intervienen en la obra



II. ASPECTOS GENERALES (III)

Ámbito de aplicación

Excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación y trabajos de pintura y limpieza, saneamiento.

Se definen los términos de obra de construcción, promotor, dirección facultativa, coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra, contratista o empresario principal, subcontratista, trabajador autónomo, subcontratación y nivel de subcontratación. También afectará a las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.



III. REQUISITOS EXIGIBLES A LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (I)

- Poseer una **organización productiva propia**, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para la actividad contratada.
- **Asunción** de los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- Ejercer **directamente** las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra.
- En caso de ser **trabajadores autónomos**, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia fuera del ámbito de organización de la empresa contratante.
- **Acreditar** que disponen de recursos humanos (nivel directivo y productivo) que cuentan con la **formación necesaria** en riesgos laborales, así como una **organización preventiva** adecuada a la Ley de Prevención de Riesgos.
- Estar inscritas en el **Registro de Empresas Acreditadas**.

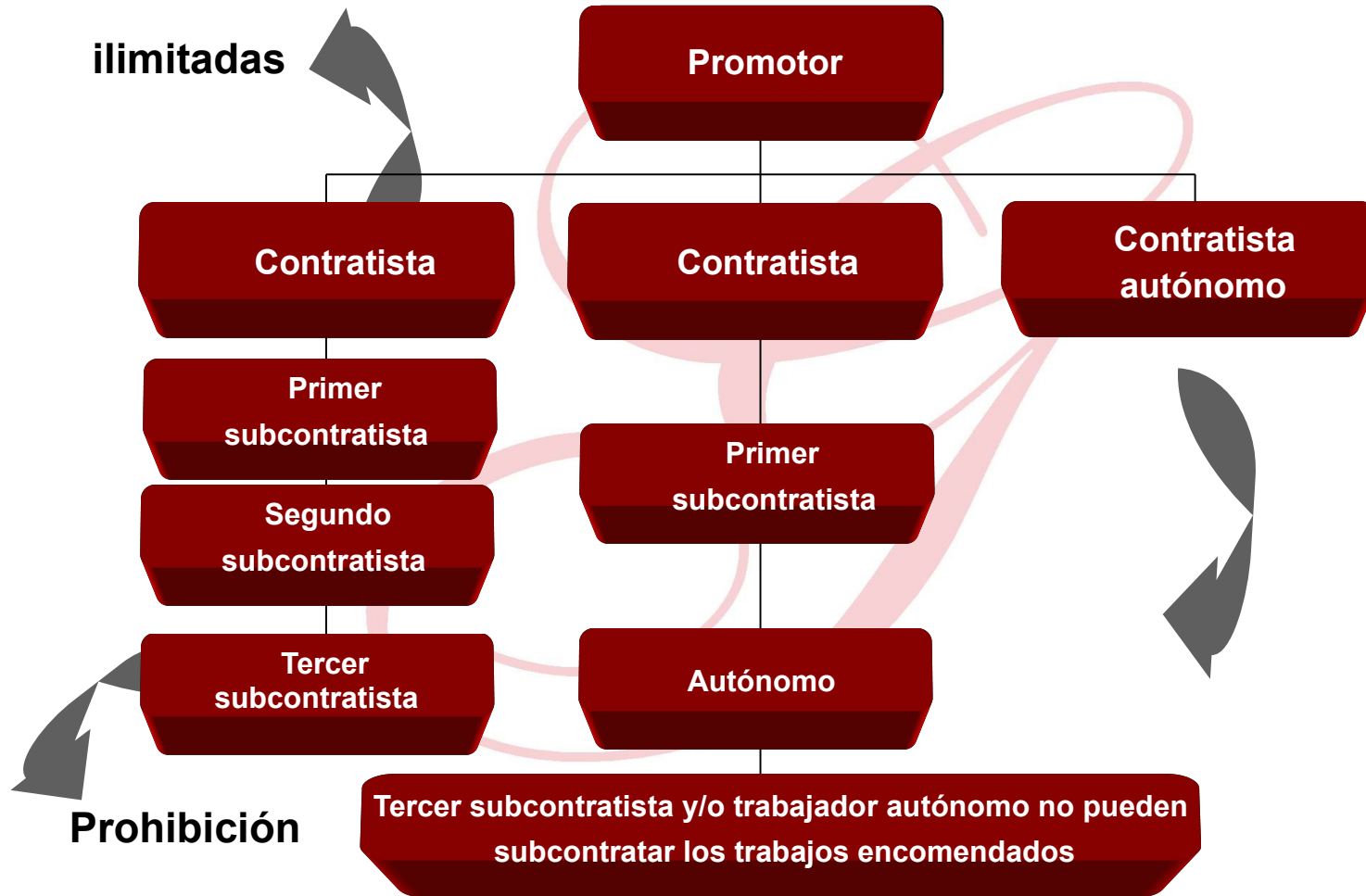
Los 5 primeros requisitos deberán ser acreditados mediante una declaración suscrita por su responsable legal ante el **Registro de Empresas Acreditadas**.

III. REQUISITOS EXIGIBLES A LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (II)

- Siempre que se cumplan el requisito de **habitualidad** en la realización de trabajos en obras del sector de la construcción, estas empresas deberán contar con un número de trabajadores contratados con carácter **indefinido**:
 - ✓ No inferior al 10% durante los 18 primeros meses de vigencia de esta Ley.
 - ✓ No inferior al 20% durante los meses del décimo noveno al trigésimo sexto mes.
 - ✓ No inferior al 30% a partir del mes trigésimo séptimo en adelante.
- Los parámetros en qué se puedan basar para la determinación de estos porcentajes deberán ser determinados **reglamentariamente**. También será necesario definir reglamentariamente qué parámetros definen la habitualidad.

SANCIÓN: Según el artículo 8.16 de la TRLISOS, el incumplimiento de estos requisitos llevaría aparejada una infracción en materia de relaciones laborales de carácter **muy grave**.

IV. REGIMEN DE LA SUBCONTRATACION (I)





IV. REGIMEN DE LA SUBCONTRATACION (II)

Excepciones

- ✓ Por exigencias de especialización de los trabajos.
- ✓ Complicaciones técnicas de la producción.
- ✓ Circunstancias de fuerza mayor.

Requisitos:

- ✓ Que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa.
- ✓ Se establezcan las causas motivadoras en el Libro de Subcontratación.
- ✓ Notificarse a la Autoridad Laboral en un plazo máximo de 5 días.

Esta ampliación excepcional **no** se podrá dar, salvo que la circunstancia motivadora sea la de fuerza mayor, en los siguientes supuestos:

- ✓ El trabajador autónomo.
- ✓ Los subcontratistas cuya organización productiva consista **fundamentalmente** en la aportación de mano de obra.



V. REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

- Creación del Registro de Empresas Acreditadas.
- Organismo dependiente: Autoridad Laboral del territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.
- La Inscripción en el Registro tendrá validez para todo el territorio nacional, siendo los datos de acceso público.
- Falta por determinar mediante reglamento:
 - ✓ El contenido.
 - ✓ La forma.
 - ✓ Los efectos de la inscripción en dicho registro.
 - ✓ Los sistemas de coordinación de los distintos registros dependientes de las autoridades laborales autonómicas.



VI. DOCUMENTACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN

Libro de Subcontratación

- Este libro deberá permanecer en todo momento en la obra. Reglamentariamente se determinará su contenido.
- Se deberán reflejar en el mismo por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos:
 - ✓ Todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos.
 - ✓ Su nivel de subcontratación y empresa comitente.
 - ✓ El objeto de su contrato.
 - ✓ La identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y de los representantes legales de los trabajadores de la misma.
 - ✓ Las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo.
 - ✓ Las Instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido.
 - ✓ Las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación excepcional.



VII. RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA

- Falta **muy grave** en materia de Prevención de Riesgos Laborales
 - ✓ Permitir que se superen los niveles de subcontratación, sin la expresa autorización de la dirección facultativa
 - ✓ Falseamiento de los datos comunicados al contratista o subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación
 - ✓ Incumplimiento del deber de acreditar (cuando se realicen **trabajos de riesgo especial**):
 - Que los trabajadores cuentan con la adecuada formación en materia de prevención y que dispone de una organización preventiva adecuada
 - Que están inscritas en el Registro de Empresas acreditadas
 - Verificar que las subcontratadas cumplen la normativa
 - **Falta grave**
 - ✓ No llevar al orden y al día el Libro de Subcontratación
- ✓ Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato intervengan empresas o trabajadores autónomos que excedan los niveles de subcontratación, sin la autorización de la dirección facultativa.
- ✓ Incumplimiento del deber de acreditación anteriormente mencionado cuando no se trate de trabajos de riesgos especial
- ✓ Vulnerar los derechos de información de representantes de los trabajadores



VIII. RESPONSABILIDAD DEL SUBCONTRATISTA (I)

- Falta **muy grave** en materia de Prevención de Riesgos Laborales
 - ✓ Superar niveles de subcontratación sin aprobación de la dirección facultativa.
 - ✓ Incumplimiento del deber de acreditar (cuando se realicen **trabajos de riesgo especial**):
 - Que los trabajadores cuentan con la adecuada formación en materia de prevención y que dispone de una organización preventiva adecuada
 - Que están inscritas en el Registro de Empresas acreditadas
 - Verificar que las subcontratadas cumplen la normativa
 - ✓ Falseamiento de los datos comunicados al contratista o subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación.



IX. RESPONSABILIDAD DEL SUBCONTRATISTA (II)

- **Falta grave**

- ✓ No comunicar los datos que permitan a la contratista llevar en orden y al día el libro de subcontratación.
- ✓ Permitir que, en el ámbito de ejecución de su subcontrato, otros subcontratistas o trabajadores autónomos excedan el límite de subcontratación, sin la autorización de la dirección facultativa.
- ✓ Vulnerar los derechos de información de representantes de los trabajadores
- ✓ Incumplimiento del deber de acreditación anteriormente mencionado cuando no se trate de trabajos de riesgos especial

X. RESPONSABILIDAD DEL PROMOTOR

- Falta **muy grave** en materia de Prevención de Riesgos Laborales
 - ✓ Permitir que, a través de la actuación de la dirección facultativa, se apruebe la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente concurran las causas legales, cuando se trate de **trabajos con riesgos especiales**.
- Falta **grave**
 - ✓ Permitir que, a través de la actuación de la dirección facultativa, se apruebe la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente concurran las causas legales.
 - ✓ Superar niveles de subcontratación sin aprobación.
 - ✓ Acreditar la formación en materia de Prevención de Riesgos
 - ✓ Vulnerar los derechos de información de representantes de los trabajadores



GESLEX

Despacho líder en el sector de
la promoción y construcción