

# Comentarios a la nueva normativa de Subcontratación en el sector de la construcción



# Índice

---

1. Presentación del proyecto - <i>Roberto López Ruiz</i>	4
2. Presentación Ponentes - <i>Jorge Travesedo Dasí</i>	8
3. Prólogo - <i>Ángel Rubio Ruiz</i>	12
4. Actuación de las Comunidades Autónomas - <i>Javier Esteban Vallejo Santamaría</i>	16
5. Visión doctrinal de la reforma - <i>Ignacio García-Perrote Escartín</i>	22
6. Nuevas obligaciones para el empresario: Calendario de vigencias - <i>Demetrio Vicente Mosquete</i>	36
7. Nuevo régimen sancionador - <i>Víctor de Santos Sánchez</i>	50
8. Obligaciones formales y documentales: Libro de subcontratación y registro - <i>José Luís Martínez Campillo</i>	68
9. Formación en prevención de riesgos laborales y subcontratación en el sector de la construcción. Obligaciones según la nueva normativa y el nuevo convenio colectivo sectorial - <i>José Ignacio Sacristán Enciso</i>	80

## ANEXOS

ANEXO I: Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	96
ANEXO II: Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	110

# 1.- Presentación del proyecto

*Roberto López Ruiz*

Todas las personas que formamos MAPFRE Servicio de Prevención compartimos un claro objetivo: ser un referente en Seguridad y Salud laboral. Gran parte del servicio que prestamos es un asesoramiento continuo, que incluye aspectos de tipo técnico, jurídico y sanitario, en los que el cliente no puede permitirse respuestas vagas, inexactas o imprecisas.

Desde la promulgación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y su correspondiente reglamento de desarrollo (aprobado por el RD 1109/2007, de 24 de agosto), han sido muchos los clientes, colaboradores e incluso agentes sociales y entidades públicas cercanas a MAPFRE SP, los que han solicitado nuestro asesoramiento como expertos, en la interpretación y aplicación práctica de sus preceptos.

Ante el gran interés que ha despertado esta novedosa regulación y en nuestro afán por dar siempre la respuesta más precisa, hemos solicitado la opinión de los más destacados expertos en la materia, algunos de ellos verdaderos protagonistas de primera mano en la elaboración de la norma y en su posterior interpretación, aplicación y desarrollo.

No podemos olvidar que la subcontratación en el sector de la construcción es una práctica imprescindible para el buen desarrollo de la actividad productiva. Por ello se hacía necesaria una regulación que estableciera suficientes garantías y se pudiera controlar de forma más eficaz el uso de la cadena de subcontratación y las funciones y responsabilidades de todas las empresas implicadas en el proceso. Nuestra misión y nuestro deber como Servicio de Prevención es divulgarla, hacerla llegar a todos los implicados de forma comprensible para facilitar así su cumplimiento.

Desde aquí, mi agradecimiento personal a todos los expertos que han colaborado con sus comentarios, y especialmente a D. Ángel Rubio Ruiz, Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por su excepcional prólogo, y a todo el equipo de Mapfre SP por su ilusión, entrega y preparación técnica para colaborar con nuestras empresas en la reducción de la siniestralidad laboral.

Roberto López Ruiz  
Consejero Delegado  
MAPFRE Servicio de Prevención

**E**l marco jurídico alumbrado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, diseña una política de prevención de los Riesgos Laborales que parte de una visión global y unitaria de la prevención, por tanto de una concepción de integración de la prevención en la empresa, como unidad productiva general.

Esa visión unitaria y no diferenciadora del complejo entramado de la realidad productiva actual, ha exigido el desarrollo normativo sobre aspectos preventivos que afectan singularmente a determinados sectores.

En este sentido, no cabe duda que la problemática de la subcontratación y la confluencia de múltiples empresas en el desarrollo de las actividades productivas, con especial incidencia en la construcción, exigía un tratamiento específico de esta materia.

La Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles, estableció un concreto y complejo sistema de gestión preventiva en las obras que se incorporó al Derecho Español mediante el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre. Estos problemas de confluencia de distintas empresas en el desarrollo de actividades en los mismos lugares de trabajo fue, también, objeto de tratamiento específico para el sector de la construcción, en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

A pesar de estas iniciativas normativas, no es hasta la promulgación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, cuando se aborda por primer vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación, que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigida a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasiona situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

La subcontratación es una forma lícita de organización que puede ser útil para mejora la eficacia empresarial. La subcontratación ha crecido de manera significativa en los últimos años, presentando una evolución a favor del ciclo económico del sector, aumentando en las fases alcistas y retrayéndose en las fases de recesión.

El abuso de la subcontratación provoca efectos perversos de la perspectiva preventiva. La participación en la cadena de subcontratación de empresas sin una mínima estructura para hacer frente a sus obligaciones

en materia de prevención, conlleva un déficit en las condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo. Por ello ha sido necesario establecer una serie de garantías para evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva incremente los riesgos para los trabajadores. Este es un objetivo básico de la ley de subcontratación en el sector de la Construcción.

Para la plena efectividad de la ley se ha dictado el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, previsto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) que fue respaldada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 28 de junio de 2007 y aprobada por el Consejo de Ministros un día después, como parte de su Objetivo 1 dirigido a lograr un mejor y mas eficaz cumplimiento de la normativa, en especial por las pequeñas y medianas empresas.

Con la aprobación de la reseñada ley de Subcontratación en el Sector de la construcción y su normativa de desarrollo, nuestro ordenamiento jurídico cuenta con un instrumento que aporta una mejora cualitativa en la ordenación del régimen de subcontratación, que garantiza que la descentralización aporte un mayor eficiencia y especialización a la producción, y sobre todo una mejora en las condiciones de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Sector.

## **4.- Actuación de las Comunidades Autónomas**

*Javier Esteban Vallejo Santamaría*

## LA ACTUACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD DE MADRID.

### 1. ANTECEDENTES.

Después de la entrada en vigor de la Ley 32/2006, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es clara la necesidad de que las Comunidades Autónomas comiencen a plantearse qué deben hacer, qué medidas tomar, qué actuaciones llevar a cabo para la aplicación práctica de la Ley.

Desde este punto de vista, ya a finales de 2006 las Comunidades Autónomas se dirigieron al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para comenzar a pensar en el desarrollo reglamentario de la citada Ley. Al mismo tiempo, los agentes económicos y sociales, en el marco del diálogo social, comenzaron a solicitar de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales una respuesta acerca de las partes o preceptos de la Ley que necesitaban de ulterior desarrollo reglamentario.

En enero de 2007 el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales convocó a los interesados por separado. Por una parte, a los empresarios y representantes de los trabajadores para poner en marcha algunas de las medidas que necesitaba la Ley. Por otra, a las Comunidades Autónomas para llevar a cabo el desarrollo reglamentario de la Ley en las materias competencia de las mismas.

No hay que olvidar que las Leyes de carácter laboral, y la Ley 32/2006 lo es, necesitan normalmente, de desarrollo reglamentario y también, que la aplicación práctica de estas normativas laborales necesitan del concurso, de la actuación de las Comunidades autónomas. No podemos olvidar, por otro lado, que la ejecución de la legislación laboral corresponde a esos entes territoriales, que en el momento actual han recibido la correspondiente transferencia de competencias, así como los correspondientes trasposos de medios técnicos, materiales y humanos para la ejecución efectiva de estas transferencias<sup>1</sup>.

Como consecuencia de todo lo anterior, en el marco de la cooperación institucional entre la Administración General del Estado y las Administraciones Autonómicas, a partir de enero de 2007 se creó una comisión de trabajo para analizar, estudiar, proponer y, en la medida de lo posible, consensuar, la normativa de desarrollo de la citada Ley. Quizás, al lego en la materia o en el desarrollo normativo de la legislación laboral, les pueda parecer extraño esta forma de actuación; pero hay que destacar que es la manera de actuar habitual en el desarrollo de las distintas normativas en materia laboral.

Durante los dos primeros trimestres del año 2007 el grupo de trabajo fue analizando, discutiendo, haciendo observaciones y finalmente consensuando, un texto de desarrollo de la citada Ley, que después, tras los correspondientes dictámenes del Consejo de Estado y las correspondientes consultas a los agentes económicos y sociales se convertiría, una vez aprobado por el Consejo de Ministros de España, en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción<sup>2</sup> (a partir de ahora RD 1109/2007).

<sup>1</sup> Confróntense el Artículo 147.1.º de la Constitución Española de 1978 y los correspondientes Estatutos de Autonomía de las distintas Comunidades Autónomas. Confróntense asimismo los distintos Reales Decretos de traspaso de funciones y servicios a las distintas Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y seguridad e higiene en el trabajo. En el caso de la Comunidad de Madrid son los Reales Decretos 933/95, 934/95 y 935/95.

## 2. LAS REFERENCIAS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN EL DESARROLLO DE LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

A pesar de que serán finalmente las Comunidades autónomas las responsables últimas, desde el punto administrativo y de ejecución de la normativa, las encargadas de llevar a cabo la puesta en marcha de los preceptos establecidos y de las actuaciones precisas para conseguir que la repetida Ley y su normativa se hagan efectivas, debemos esperar hasta el quinto párrafo de la Exposición de motivos del Real Decreto 1109/2007 para que se haga una mención expresa a las Comunidades Autónomas, en este caso, como autoridades laborales autonómicas.

En este sentido, me gustaría destacar que las últimas normativas laborales promulgadas por las Cortes Generales, sean de carácter directo o indirecto, han supuesto una derivación de las responsabilidades en la ejecución de las Leyes a las Comunidades Autónomas. Esto es coherente desde el sistema de reparto de competencias que establecen la Constitución y los Estatutos de Autonomía, pero no tanto, desde el punto de vista de la ejecución efectiva y del cumplimiento de las normas. En este sentido, sirvan como ejemplos la Ley de Dependencia, la Ley orgánica de Igualdad entre Mujeres y hombres o la misma Ley que ahora nos ocupa. En todos estos textos normativos se echa en falta una memoria económica que establezca de manera taxativa las responsabilidades de todo tipo (de desarrollo, económicas, de dotación de personal, etc.) que corresponden a cada una de las Administraciones Públicas.

La Exposición de motivos del RD 1109/2007 deja muy claro cuáles son sus pretensiones: la regulación de la normativa general de la Ley, la regulación del Registro de las Empresas Acreditadas, las previsiones mínimas de formación de los trabajadores del sector de la construcción en prevención de riesgos laborales, el porcentaje o porcentajes mínimos de trabajadores con relación laboral indefinida y la regulación del denominado libro de subcontratación. Finalmente, el RD 1109/2007 establece una serie de disposiciones adicionales, derogatorias, transitorias y finales, con el propósito de simplificar el régimen jurídico de las obligaciones y responsabilidades en esta materia.

En la citada Exposición de Motivos se establecen algunas disposiciones que tienen como destinatarias finales a las Comunidades Autónomas en su vertiente de autoridades laborales, es decir, como sujeto de obligaciones que se marcan en el propio RD y que deben ser desarrolladas normativamente por ellas.

La última referencia a las Comunidades Autónomas de la Exposición de Motivos del RD se realiza para dejar claro que en la elaboración del mismo se ha consultado, entre otros agentes, a las Comunidades Autónomas. Esta última referencia debería haber sido algo más amplia, puesto que como se ha dicho anteriormente la norma que nos ocupa ha sido discutida, observada y finalmente, consensuada con las Comunidades Autónomas, que, además, son las responsables de su ejecución práctica.

## 3. EL REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS. ACTUACIONES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

### 3.1. Planteamiento general.

El artículo 3 del RD 1109/2007 establece la obligación por parte de las empresas que pretenden ser contratadas o subcontratadas para algún tipo de trabajo en el sector de la Construcción de estar inscritas en el

<sup>2</sup> Boletín Oficial del Estado Número 204, de 25 de agosto de 2007

Registro de Empresas acreditadas. Establece asimismo el segundo párrafo del artículo que dicha inscripción se solicitará, con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de contratación o subcontratación en el registro de la autoridad laboral competente.

En este momento parecería normal o de buena técnica normativa que se definiese “quien o qué órgano u órganos ostentan la cualidad de autoridad competente. Esta previsión no se desarrolla hasta el artículo 9 del RD en el que se establece que se entiende **“por autoridad laboral competente la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio de la empresa contratista o subcontratista”**. La previsión reglamentaria es respetuosa con el reparto competencial entre la Administración General del Estado y las de las Comunidades autónomas. No obstante, podría dar lugar a la creación de 17 registros autonómicos además del que ya prevé el apartado 2º del citado artículo para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por otro lado, los artículos 4 al 8 establecen un auténtico procedimiento administrativo para la inscripción, cancelación, comunicación de variaciones, renovación y otras actuaciones en relación con el Registro de Empresas Acreditadas.

En este último sentido, hay que destacar las actuaciones que cada una de las Comunidades Autónomas puedan llevar a cabo para adaptar las previsiones del RD a sus propias características tanto orgánicas como en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, competencias, éstas últimas reconocidas por todos los Estatutos de Autonomía como competencias exclusivas.

**¿Qué están haciendo las Comunidades Autónomas para llevar a cabo las disposiciones mínimas establecidas en el RD y aquellas otras que puedan ser consideradas incluso básicas de acuerdo con las reglas de la atribución y reparto de competencias?**

Para responder a esta pregunta hay que destacar las actuaciones que se han llevado a cabo a por las distintas Comunidades y por la Administración General del Estado y que consisten básicamente en las siguientes:

- a) La Administración General del Estado tiene la obligación “ex lege” de crear un registro de empresas acreditadas, al menos para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.
- b) Las Comunidades autónomas, a su vez, deben crear un Registro en su ámbito territorial, con las normas básicas y mínimas establecidas en el RD, pero adaptado, en su caso, a su propia estructura orgánica y a su poder de autoorganización.
- c) Debe establecerse una mínima interconexión entre los registros de las Comunidades Autónomas entre ellas y de todos con la administración General del Estado, puesto que se colige de la normativa que estamos comentando que tanto los promotores como los contratistas y subcontratistas tiene la capacidad de acceder al registro, que es público; y por lo tanto la posibilidad de pedir certificaciones acerca de si una contrata o subcontrata está o no acreditada por una autoridad laboral.
- d) Las comunicaciones entre registros deberán ser realizadas prácticamente en tiempo real (on line según la jerga informática) puesto que estamos hablando de un sector productivo que, por su propia naturaleza, es cambiante y variable casi día a día.
- e) Hay un plus añadido en las disposiciones adicionales del RD cuando se refiere a las prestaciones de servicios en el sector de carácter transnacional, lo que lleva a la necesidad de que los registros res-

pondan también a las solicitudes de todo tipo que puedan realizar empresas contratistas o subcontratistas de ámbito europeo comunitario. Esto último dará lugar a nuevas necesidades y problemas en la aplicación práctica de la normativa que estamos comentando.

- f) En el momento actual, el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales está desarrollando una aplicación informática para conseguir la interconexión de los datos de todos los registros. A día de hoy (noviembre de 2007) ninguna Administración Pública ha creado el correspondiente registro de empresas acreditadas. No obstante, hay que destacar la información fluida y constante que existe entre las autoridades autonómicas competentes.

### 3.2. El caso de la Comunidad de Madrid.

La Comunidad de Madrid para dar cauce a las previsiones anteriores ya a tomado algunas decisiones, algunas de las cuales se traducirán en normas jurídicas en un futuro inmediato. Sin ánimo de ser exhaustivos estas son algunas de ellas:

- a) Desde el momento de la promulgación de la Ley 32/2007, de 18 de octubre, de regulación de la subcontratación en el sector de la construcción, desde la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de Trabajo, competente por razón de la materia, se ha venido informando de manera telefónica, telemática y presencial de todos los aspectos de la Ley de interés para todos los ciudadanos.
- b) La Comunidad de Madrid ha participado activamente en la gestación y desarrollo de la normativa que ha dado lugar al RD 1109/2007.
- c) En estos momentos se están implantando una aplicación informática que será el germen del futuro registro de empresas acreditadas de la Comunidad de Madrid.
- d) Hay que destacar, especialmente, que el cálculo que se ha realizado por las autoridades madrileñas de posibles empresas e interesados que podrían acceder al registro en el futuro superará los 30.000 sólo en el sector de la construcción, es decir, sin tener en cuenta a los posibles interesados o empresas que puedan provenir de otras ramas de actividad productiva.
- e) El Registro de entidades acreditadas estará residenciado en la Dirección General de trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, que tiene la consideración de Autoridad laboral de la Comunidad de Madrid.
- f) En línea con el resto Administraciones Públicas, en principio, se va a hacer todo lo posible para que el Registro esté en marcha antes de lo establecido en el RD. 1109/2007 (12 meses desde la entrada en vigor del mismo).
- g) La pretensión de la Comunidad de Madrid es que la mayor parte de los procedimientos administrativos puedan realizarse de forma telemática, de tal manera que los ciudadanos tengan las mayores facilidades para acreditarse en el Registro.
- h) Se está analizando junto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la compatibilidad de los sistemas informáticos así como la suscripción de un Protocolo de colaboración para poner en marcha el Registro General de Empresas Acreditadas de España y cumplir la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
- i) De conformidad con el artículo 6.1.i) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Empleo y Mujer corresponden a la Dirección General de Trabajo, entre otras, las funciones de : "...i) La ejecución de las

competencias administrativas en materia de empresas contratistas y subcontratistas de la construcción y su registro administrativo: Inscripción, renovación, variación de datos, cancelación, así como la expedición de las certificaciones de inscripciones<sup>3</sup>.

- j) Para llevar a cabo esta previsión normativa la Dirección General de Trabajo ha elaborado un Proyecto de Decreto por el que se crea el Registro de Empresas acreditadas de la Comunidad de Madrid. En este Decreto se regula el registro, las funciones del mismo, el procedimiento de inscripción las obligaciones de las empresas inscritas y la cancelación de los registros y sus efectos.
- k) Al mismo tiempo la Dirección General de Trabajo aprobó la Resolución 2/SUB/ de 16 de noviembre, por la que se da publicidad a los centros de reopción de los Libros de subcontratación para su habilitación por la Autoridad Laboral. Los centros son la Propia Dirección General de Trabajo y las Sedes del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid y de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Madrid. En la Resolución, se recuerda además a los empresarios las obligaciones que tienen en relación con el libro de subcontratación<sup>4</sup>. En las dos primeras semanas de obligación de habilitación del libro de subcontratación se han presentado a trámite más de libros.
- l) Al mismo tiempo, estamos desarrollando una herramienta informática para implementar el Registro de Empresas acreditadas, de forma que cuando se apruebe el Decreto por el que se aprueba el registro, los promotores, contratistas y subcontratistas puedan tener a su alcance una forma fácil y sencilla de cumplir con las obligaciones de la Ley de subcontratación.

Con todas estas medidas puestas en marcha, desde la Comunidad de Madrid esperamos que la nueva normativa sirva para clarificar el sector de la construcción, que es y seguirá siendo en el futuro el motor de la economía madrileña. Asimismo, deseamos y esperamos que la implementación de estas medidas sirva también para reducir la siniestralidad de este sector productivo.

Madrid, Diciembre de 2007. Javier Vallejo Santamaría. Director General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

<sup>3</sup> Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº 285, de 30 de noviembre de 2007.

<sup>4</sup> Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº 285 de 30 de noviembre de 2007.

## **5.- Visión doctrinal de la reforma**

*Ignacio García-Perrote Escartín*

## 1. LA "RAZÓN DE SER" DE LA REFORMA: LA DEFICIENTE SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA CONDICIÓN DE NORMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA LEY 32/2006 Y DEL REAL DECRETO 1109/2007

Como es sabido, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (en adelante, la "Ley 32/2006") tiene su origen último en la iniciativa legislativa promovida por Comisiones Obreras, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.3 de la Constitución Española ("CE") y la Ley Orgánica 31/1984, de 26 de marzo, reguladora de la iniciativa legislativa popular<sup>1</sup>. Ocurre que, como igualmente es sabido, la Ley 32/2006 es sustancialmente distinta del texto originariamente promovido por Comisiones Obreras.

Pero, más que en los antecedentes más o menos remotos o próximos de la Ley 32/2006, el presente trabajo se detiene en la propia Ley 32/2006 y, en la medida en que resulte de interés, en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006 (en adelante, el "RD 1109/2007").

La Exposición de Motivos de la Ley 32/2006 es relevante y en todo caso expresiva, no sólo del contenido, sino también de las finalidades de la Ley. Especialmente en los primeros momentos de aplicación de una Ley, su Exposición de Motivos pueda orientar su aplicación. Claro que, con el tiempo, las leyes cobran autonomía e independencia respecto de la voluntad y finalidades de quienes las impulsaron y redactaron, entre otras cosas y principalmente porque se tiene que ir adaptando a las necesidades de la cambiante realidad social. Es la voluntad de la ley frente a la voluntad del legislador. Pero en esos momentos iniciales, la Exposición de Motivos puede ser particularmente ilustrativa.

En fin, y sea como fuere, la Exposición de Motivos se refiere al "hecho incontestable" de los "riesgos especiales" y la "muy notoria" siniestralidad laboral del sector de la construcción, "por sus cifras y gravedad". Aunque se reconoce que no hay una "causa única" en aquella siniestralidad, un factor relevante -concluye la Exposición de Motivos- "puede estar relacionado" con la subcontratación.

La Exposición de Motivos hace una importante reflexión y una significativas consideraciones sobre lo que supone y es la subcontratación en la construcción. Esa reflexión y consideraciones, salvo error por mi parte, contaban con escasos precedentes.

La Exposición de Motivos comienza por afirmar que la subcontratación en la construcción es una forma de organización productiva con "importante tradición" en el sector, pero que en las últimas décadas ha tenido un "especial desarrollo", también como "reflejo" de la "externalización productiva" que se da en otros sec-

<sup>1</sup> La "Proposición de Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción" presentada por la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de CC.OO se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales ("BOCG") de 24 de abril de 2000. Por su parte, en el BOCG del día anterior se había presentado la "Proposición de Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción" presentada por el Grupo Parlamentario de Izquierda Verde-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds. Ambas Proposiciones de Ley pueden consultarse en el importante libro coordinado por J.R. Mercader Uguina, La nueva Ley reguladora de la Subcontratación en la Construcción, Valladolid (Lex Nova), 2007, pp. 225 y ss.

tores, aunque en la construcción “con especial intensidad”. La reflexión prosigue reconociendo expresamente que la subcontratación es “expresión de la libertad de empresa” reconocida en el artículo 38 CE y, en consecuencia, una forma de organización “lícita”.

Seguidamente, la Exposición de Motivos no deja de romper un cierto tabú, toda vez que pasa a mencionar las “bondades” (el entrecomillado es mío en esta ocasión) o elementos “positivos” de la subcontratación.

Tales elementos “positivos” de la subcontratación se ordenan y sintetizan del modo siguiente:

- Permite en muchos casos “un mayor grado de especialización” y de “cualificación” de los trabajadores y una más frecuente utilización de “los medios técnicos que se emplean”, lo que influye positivamente en “la inversión en nueva tecnología”.
- Facilita “la participación de las pequeñas y medianas empresas” en la actividad de la construcción, lo que contribuye a “la creación de empleo”.
- Todo lo anterior determina “una mayor eficiencia empresarial”.

Pero, reconocido lo anterior, la Exposición de Motivos de la Ley 32/2006 critica “el exceso en las cadenas de subcontratación”, toda vez que:

- Ese exceso no aporta ninguno de los mencionados elementos “positivos” de una mayor eficiencia empresarial (derivada de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores).
- Y ocasiona, en no pocas ocasiones, la participación de empresas “sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores”.
- Lo anterior opera en menoscabo de los “márgenes empresariales” y de “la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva” hasta el punto de que, en “los últimos eslabones de la cadena”, tales márgenes son “prácticamente inexistentes”, favoreciendo el “trabajo sumergido”, justo en “el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras”.
- En suma, los “excesos” de subcontratación pueden facilitar “la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo”.

## 2. EL CONTENIDO BÁSICO DE LA LEY 32/2006 Y DEL RD 1109/2007

Desde las anteriores premisas, la Exposición de Motivos recuerda que la Ley 32/2006 aborda “por primera vez”, de forma sectorial, el régimen jurídico de la “subcontratación”. Sin dejar de reconocer la importancia de la subcontratación para el sector y de la “especialización” para “el incremento de la productividad”, la Ley 32/2006 establece una serie de “garantías” dirigidas a evitar que “la falta de control en esta forma de organización productiva” ocasione “situaciones objetivas” de riesgo para la seguridad y salud.

Tales "garantías" o "cautelos son las siguientes:

- En primer lugar, la exigencia del cumplimiento de determinadas "condiciones" para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del "tercer nivel" de subcontratación respondan a "causas objetivas", con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- En segundo lugar, la exigencia de una serie de requisitos de "calidad o solvencia" a las empresas que vayan a actuar en el sector y el refuerzo de esas garantías en relación con "la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa".
- En tercer lugar, la introducción de "los adecuados 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".
- Finalmente, se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, la "**LISOS**") como vía de "asegurar la efectividad de esta novedosa regulación en las obras de construcción".

Por su parte, el RD 1109/2007 tiene básicamente y en rápida síntesis el siguiente contenido:

- En primer lugar, regula el Registro de Empresas Acreditadas para la contratación y subcontratación que cumplan con los requisitos del artículo 4 de la ley 32/2006, así como los procedimientos de inscripción, renovación, variación y cancelación (artículos 3 a 9, Disposiciones adicionales tercera y cuarta, 1, Disposición transitoria primera y anexos I y II).
- En segundo lugar, regula el Libro de Subcontratación (artículos 13 a 16, Disposición adicional quinta, Disposición transitoria tercera y anexo III).
- En tercer lugar, establece los llamados requisitos de calidad en el empleo para las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en obras del sector de la construcción, disponiéndose un porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido y la formación de recursos humanos de las empresas (artículos 11 y 12 y Disposición transitoria segunda).
- En cuarto lugar, introduce señaladas modificaciones en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (en adelante, el "**RD 1627/1997**"). Se modifican, concretamente, los artículos 13.4 y 18.2 del RD 1627/1997 en materia, respectivamente, de un lado, de anotaciones, advertencias y copias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y, de otro, de aviso previo. Cabe decir que en cierto modo se simplifican, o al menos se clarifican, las obligaciones documentales establecidas para las obras de construcción.
- Finalmente, se establecen determinadas previsiones en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (Disposición adicional primera) y se asi-

mila el concepto de promotor al de contratista en supuestos especiales (Disposición adicional segunda).

### 3. CUESTIONES GENERALES (EL CAPÍTULO I DE LA LEY 32/2006)

La finalidad de la Ley 32/2006 es la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la construcción, en general, y las condiciones de seguridad y salud en el mismo, en particular. Ahora bien, pervive y persiste la aplicación en el sector del artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “ET”).

Los trabajos realizados en obras de construcción a los que se aplica la Ley 32/2006 son los mencionados en el artículo 2 de la Ley 32/2006 y en el artículo 2 del RD 1109/2007: 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.

Las “definiciones” de la Ley 32/2006 son las siguientes:

- “Obra de construcción u obra”: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o de ingeniería civil.
- “Promotor”: cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.
- “Dirección facultativa”: el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.
- “Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra”: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas establecidas para este coordinador en la reglamentación de seguridad y salud en las obras de construcción.
- “Contratista o empresario principal”: la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato. Cuando el promotor realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o determinadas partes de la obra, tendrá también la consideración de contratista a los efectos de la Ley 32/2006; asimismo, cuando la contrata se haga con una Unión Temporal de Empresas, que no ejecute directamente la obra, cada una de sus empresas miembro tendrá la consideración de empresa contratista en la parte de obra que ejecute.
- “Subcontratista”: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. Las variantes de esta figura pueden ser las del primer subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el contratista), segundo subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el primer subcontratista), y así sucesivamente.

- “Trabajador autónomo”: la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la Ley 32/2006.
- “Subcontratación”: la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado.
- “Nivel de subcontratación”: cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor.

#### 4. LOS REQUISITOS QUE SE EXIGEN A CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (ARTÍCULO 4 DE LA LEY 32/2006)

Los requisitos generales son los siguientes:

- Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- Asumir 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 y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

Los adicionales requisitos específicos de seguridad y salud laboral que se exigen son los siguientes:

- Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, “**Ley de Prevención de Riesgos Laborales**”) [artículo 4.2 a) de la Ley 32/2006]. En defecto de convenio colectivo, este requisito se entiende cumplido cuando concurren las condiciones previstas en el artículo 12.4 del RD 1109/2007.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas al que se refiere el artículo 6 de la Ley 32/2006 [artículo 4.2 b) de la Ley 32/2006 desarrollado por el Capítulo II del RD 1109/2007].

El incumplimiento de las dos anteriores obligaciones (de acreditación y de inscripción) por el subcontratista o por el contratista se tipifica como infracción grave [nuevos número 27 a) y 28 c), respectivamente, del artículo 12

LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.2 b) LISOS] y, en caso de trabajos con riesgos especiales, como infracción muy grave [nuevos números 15 a) y 16 b) del artículo 13 LISOS], sancionable con multa de entre 30.050,62 a 601.012,10 euros [artículo 40.2 c) LISOS]. Pero, además, el subcontratista y el contratista tienen que verificar dicha acreditación y registro por parte de los subcontratistas con los que contrate. Incumplir este deber de verificación se tipifica como infracción grave del subcontratista y del contratista [nuevos número 27 a) y 28 c), respectivamente, del artículo 12 LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.2 b) LISOS], y, en caso de trabajos con riesgos especiales, como infracción muy grave [nuevos números 15 a) y 16 b) del artículo 13 LISOS], sancionable con multa de entre 30.050,62 a 601.012,10 euros [artículo 40.2 c) LISOS].

La acreditación por las empresas contratistas y subcontratistas del cumplimiento de los requisitos exigidos por los artículos 4.1 y 4.2 a) de la Ley 32/2006 se hace por medio de la "declaración" suscrita por su representante legal ante el Registro de Empresas Acreditadas. Cuando la empresa comitente obtenga certificación relativa a la inscripción en el Registro de la subcontratista se entenderá que ha cumplido con el deber de vigilancia del cumplimiento de los citados artículos 4.1 y 4.2 a) (artículo 6.3 del RD 1109/2007).

## **5. LAS REGLAS DE CÁLCULO DE LOS PORCENTAJES DE TRABAJADORES INDEFINIDOS (ARTÍCULO 11 DEL RD 1109/2007)**

Para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción se exige a las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas "habitualmente" que cuenten con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 30 por 100 de su plantilla. Se entiende que una empresa contratista o subcontratista es contratada o subcontratada habitualmente cuando:

- La empresa se dedique a actividades del sector de la construcción.
- La empresa haya ejecutado en los doce meses anteriores uno o más contratos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley y cuya duración no sea inferior a los seis meses.

El apartado 3 del artículo 11 del RD 1109/2007 establece las reglas aplicables para el cómputo del porcentaje del 30 por 100 de la plantilla, cómputo que transitoriamente se regulará, no obstante, por la Disposición transitoria segunda del RD 1109/2007.

El incumplimiento de esta proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido se tipifica como infracción muy grave (nuevo apartado 16 del artículo 8 de la LISOS), sancionable con multa de entre 3.005,07 a 90.151,82 euros [artículo 40.1 c) LISOS].

## **6. EL RÉGIMEN DE LA SUBCONTRATACIÓN: EL CRITERIO GENERAL DEL TERCER NIVEL DE SUBCONTRATACIÓN COMO NIVEL MÁXIMO INSUPERABLE DE SUBCONTRATACIÓN Y SUS EXCEPCIONES (ARTÍCULO 5 DE LA LEY 32/2006)**

El criterio general es el de la no superación del tercer nivel de subcontratación. Pero el criterio tiene algunas excepciones.

El promotor puede contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas. Es lo que cabe llamar la "horizontalidad" en la contratación.

El contratista puede contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor. Se trata de la "verticalidad" en la contratación.

El primer y segundo subcontratistas pueden subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en los supuestos previstos en la letra f) del artículo 5.2 f) de la Ley 32/2006

Sin embargo, el tercer subcontratista no puede subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo

Tampoco el trabajador autónomo puede subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.

Finalmente, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, 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. Se trata del llamado contratista "intensivo" de mano de obra.

Las excepciones que permiten ir más allá del tercer nivel de subcontratación son las siguientes:

- Cuando en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra, fuera necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros, excepcionalmente se puede extender la subcontratación en un (cuarto) nivel adicional, siempre que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa o causas motivadoras de la misma en el Libro de Subcontratación al que se refiere el artículo 7 de la Ley 32/2006.
- No se aplica la ampliación excepcional de la subcontratación prevista en el párrafo anterior en los supuestos contemplados en las letras e) y f) del artículo 5.2 de la Ley 32/2006, salvo que la circunstancia motivadora sea la de fuerza mayor.
- El contratista debe poner en conocimiento del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación la subcontratación excepcional.
- Asimismo, el contratista debe poner en conocimiento de la autoridad laboral competente la indicada subcontratación excepcional mediante la remisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación, de un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

La Ley 32/2006 modifica la LISOS para establecer nuevas infracciones administrativas del subcontratista, del contratista y del promotor.

- Si el subcontratista (i) subcontrata con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o (ii) permite que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior, sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en el artículo 13.15 c) LISOS (el falseamiento por el subcontratista en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente)
- Comete una infracción grave [artículo 12.27 c) LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.1 LISOS] y, en caso de trabajos con riesgos especiales, conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción, comete una infracción muy grave [artículo 13.15 b) LISOS], sancionable con multa de entre 30.050,62 a 601.012,10 euros [artículo 40.2 c) LISOS]
- Si el contratista permite que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en el artículo 13.15 c) LISOS (el falseamiento por el subcontratista en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente)
- Comete una infracción grave [artículo 12.28 b) LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.1 LISOS] y, en caso de trabajos con riesgos especiales, conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción, comete una infracción muy grave [artículo 13.16 a) LISOS], sancionable con multa de entre 30.050,62 a 601.012,10 euros [artículo 40.2 c) LISOS].
- Finalmente, si el promotor permite, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas de la misma previstas en la Ley 32/2006
- Comete una infracción grave [artículo 12.29 LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.1 LISOS] y, en caso de trabajos con riesgos especiales, conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción, comete una infracción muy grave [artículo 13.17) LISOS], sancionable con multa de entre 30.050,62 a 601.012,10 euros [artículo 40.2 c) LISOS]

## **7. EL REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS (ARTÍCULO 6 DE LA LEY 32/2006 Y CAPÍTULO II DEL RD 1109/2007)**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 32/2006, se crea el Registro de Empresas Autorizadas, que dependerá de la autoridad laboral competente (la correspondiente al territorio de la Comunidad

Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista). La inscripción en el Registro de Empresas Autorizadas tiene validez para todo el territorio nacional, siendo sus datos de acceso público con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas.

Los requisitos para la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas se establecen en el artículo 4 del RD 1109/2007:

- Nombre de la empresa y, en su caso de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- Domicilio.
- Número de identificación fiscal.
- Código de cuenta de cotización principal de la Seguridad Social.
- Actividad de la empresa según la clasificación Nacional de Actividades Económicas.
- Declaración del empresario o su representante legal relativa al cumplimiento de los requisitos del artículo 4.1 y 4.2 a) de la Ley 32/2006.
- Documentación acreditativa de que la empresa dispone de una organización preventiva adecuada a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de que dispone de recursos humanos en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.

Los efectos de la inscripción son los siguientes:

- La inscripción será única y válida en todo el territorio nacional, con un periodo de validez de tres años renovables por periodos iguales. La solicitud de renovación de la inscripción deberá realizarse dentro de los seis meses anteriores a la expiración de su validez.
- La inscripción no exime a la empresa inscrita de la obligación de justificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos a requerimiento de la Autoridad Laboral.
- Cuando la empresa comitente obtenga certificación relativa a la inscripción en el Registro de una empresa subcontratista se entenderá que ha cumplido con su deber de vigilancia del cumplimiento por dicha empresa de las obligaciones de los artículos 4.1 y 4.2 a) de la Ley 32/2006. En tal caso, la empresa comitente quedará exonerada durante la vigencia del contrato y para una sola obra de construcción de la responsabilidad prevista en el art. 7.2 de la Ley 32/2006 para el supuesto de incumplimiento por dicho subcontratista de las obligaciones de acreditación y registro. Todo ello sin perjuicio del resto de la normativa laboral (especialmente, artículos 42 y 43 ET y artículo 24 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Las relaciones entre las autoridades laborales se regirán por el principio de cooperación y los datos que obren en los Registros se incorporarán a una base de datos cuya gestión corresponderá al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se tipifica como infracción administrativa la no inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.

La obligación de inscripción en el Registro solo podrá exigirse a partir de los doce meses de la entrada en vigor del Real Decreto, es decir, a partir del 25 de agosto del 2008. Hasta que se practique la inscripción, las empresas comitentes podrán comprobar el cumplimiento de los requisitos del artículo 4.1 y 4.2 a) de la Ley 32/2006 adjuntando al contrato de ejecución de obra una declaración suscrita por el empresario o su representante legal relativa al cumplimiento de estos requisitos, así como la documentación acreditativa de que la empresa cuenta con una organización preventiva y certificación de que su personal dispone de formación en materia de prevención (Disposición transitoria primera del RD 1109/2007).

## 8. EL DEBER DE VIGILANCIA Y RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE SU INCUMPLIMIENTO (ARTÍCULO 7 DE LA LEY 32/2006)

Las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006 deberán vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma por las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten, en particular, en lo que se refiere a las obligaciones de acreditación y registro reguladas en el artículo 4.2 de la Ley 32/2006 y al régimen de la subcontratación que se regula en el artículo 5 de la Ley 32/2006.

A efectos de lo anterior,

- Las empresas subcontratistas deberán comunicar o trasladar al contratista, a través de sus respectivas empresas comitentes en caso de ser distintas de aquél, toda información o documentación que afecte al contenido del capítulo II de la Ley 32/2006.
- El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos, constituye una infracción muy grave del subcontratista [artículo 13.15 c) LISOS], sancionable con multa de entre 30.050,62 a 601.012,10 euros [artículo 40.2 c) LISOS].

✓ Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro exigidas en el artículo 4.2 de la Ley 32/2006, o del régimen de subcontratación establecido en el artículo 5 de la Ley 32/2006, determinará la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato, cualquiera que fuera la actividad de dichas empresas.

En todo caso será exigible la responsabilidad establecida en los artículos 42 y 43 del ET cuando se den los supuestos previstos en los mismos. La empresa comitente deberá exigir certificación de la inscripción de la subcontratista en el Registro de Empresas Acreditadas dentro del mes anterior al inicio de la ejecución del contrato.

## 9. EL LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN (ARTÍCULO 8 DE LA LEY 32/2006 Y CAPÍTULO IV Y ANEXO III DEL RD 1109/2007)

En toda obra de construcción cada contratista debe disponer de un Libro de Subcontratación con carácter previo a la subcontratación.

En dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, se deberá reflejar, 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, en su caso, 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, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido, y las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación excepcional de las previstas en el artículo 5.3 de la Ley 32/2006.

Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

Es infracción leve no disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación (artículo 11.6 LISOS) sancionable con multa de entre 30,05 a 1.502,53 euros [artículo 40.2 a) LISOS]. Es infracción grave del contratista no llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente [artículo 12.28 a) LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.2 b) LISOS]. La vulneración del derecho de acceso al Libro de Subcontratación que corresponde a los representantes de los trabajadores es infracción grave del contratista [artículo 12.28 d) LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.2 b) LISOS].

Cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes. Es infracción leve no disponer el contratista o el subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes (artículo 11.7 LISOS), sancionable con multa de entre 30,05 a 1.502,53 euros [artículo 40.2 a) LISOS].

El contenido del Libro de Subcontratación es el establecido en el artículo 8.1 de la Ley 32/2006, y, más precisamente, en el artículo 15, en conexión con los artículos 13 y 14, y en anexo III, del RD 1109/2007. Transitoriamente, son de aplicación la Disposición transitoria segunda de la Ley 32/2006 y la Disposición transitoria tercera del RD 1109/2007.

El contratista deberá conservar el Libro de Subcontratación en la obra de construcción hasta la completa finalización del encargo y durante los cinco años posteriores.

En cada subcontratación el contratista deberá comunicar la subcontratación al coordinador de seguridad y salud, a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas de ejecución del contrato que figuren identificados en el Libro de Subcontratación y en caso de ampliación excepcional prevista en el artículo 5.3 de la Ley 32/2006 deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral competente mediante la remisión de un informe. En las obras de edificación el contratista entregará al director de obra una copia del Libro de Subcontratación.

A efectos de las obligaciones y responsabilidades establecidas en relación con el Libro de Subcontratación, cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista (Disposición adicional segunda del RD 1109/2007).

La obligación de la empresa principal de disponer de un libro registro en el que se refleje la información de las empresas subcontratistas, cuando se comparta centro de trabajo, contemplada en el artículo 42.4 del ET, se entenderá cumplida mediante la disposición y llevanza del Libro de Subcontratación (Disposición adicional quinta del RD 1109/2007).

## **10. LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (ARTÍCULO 9 DE LA LEY 32/2006)**

Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra es infracción grave del contratista [artículo 12.28 d) LISOS], sancionable con multa de entre 1.502,54 a 30.050,61 euros [artículo 40.2 b) LISOS].

Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal pueden establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio. Se remite, en este sentido, a los artículos 113 a 130 del importante Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 (BOE 17 de agosto de 2007).

## **11. ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES (ARTÍCULO 10 DE LA LEY 32/2006)**

Las empresas velarán porque todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.