

frontalmente contrario al deber legal de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores²⁴ además de ir en contra del principio de igualdad y no discriminación²⁵.

En cuanto a la plena vigencia de la norma convencional, la realidad evidenciará, dado el importante colectivo de trabajadores al que se dirige, que debe transcurrir un periodo de tiempo prudencial, hasta que las nuevas entidades homologadas y la propia FLC puedan ir impartiendo (o implementando) a sus trabajadores los nuevos contenidos formativos y los módulos horarios ahora exigidos. A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, le corresponde la tarea de velar e impulsar por la puesta en práctica del nuevo sistema formativo.

Entre las novedades más significativas, el convenio ha venido a regular un nuevo ciclo formativo y ha adaptado a las nuevas realidades y necesidades del sector el contenido de los programas formativos en materia preventiva, así como su duración, ampliando, además, la obligación de recibir una formación adaptada al puesto de trabajo a determinados colectivos que hasta la fecha resultaban excluidos, lo que singularmente tiene una enorme relevancia para los puestos que integran la cadena de mando empresarial. Igualmente ha establecido la necesidad²⁶ de que las empresas sean homologadas por la FLC para poder impartir formación preventiva, requisito que también se predica de los Servicios de Prevención Ajenos y de las Entidades Formativas. Finalmente, se crea un registro de entidades formativas y se configura a la tarjeta profesional de la construcción como el documento acreditativo de la formación preventiva recibida por los trabajadores.

2.5.-Los ciclos de Formación de la Fundación Laboral de la Construcción

Distingue el convenio entre dos ciclos de formación que se corresponden con dos tipos de acciones formativas, el primer ciclo o ciclo inicial denominado "aula permanente" y el segundo ciclo o ciclo especializado referido ya al puesto de trabajo u oficio.

a) -El primer ciclo.

El primer ciclo pretende una primera toma de contacto del trabajador con los principios básicos y con los conceptos generales que presiden la acción preventiva. Su finalidad no es otra que la de hacer comprensible y asequible la materia al trabajador, no generando en él un rechazo que le impida proseguir en el itinerario formativo que, con carácter obligatorio²⁷, se establece para cada puesto de trabajo u oficio. De ahí que esta primera toma de contacto tenga la duración de una jornada de trabajo (8 horas) y su contenido se centre en comunicar al trabajador nociones generales y básicas de la prevención de riesgos, bien de carácter normativo (deberes y obligaciones básicas), bien de carácter técnico (técnicas preventivas), seguramente pretendiendo cumplir de esta forma con la exigencia de que la formación impartida, aún en su versión mínima, tenga un contenido teórico y otro práctico.

Estas aulas permanentes controladas por la Fundación Laboral de la Construcción deben desarrollar las acciones formativas iniciales o mínimas de acuerdo a métodos, contenidos, objetivos y resultados similares y homogéneos en todos los Consejos Territoriales de la FLC, pudiendo impartirse por la propia FLC o por entidades acreditadas²⁸.

²⁴ Especialmente proscrito por el artículo 28 LPRL.

²⁵ Santiago González Ortega (obra citada, pág 63) entiende que el Convenio Colectivo, de acuerdo con la habilitación conferida por la LSSC, podrá establecer quién está habilitado para impartir la formación preventiva, así como algún tipo de control de la calidad y de la adecuación y de la suficiencia de la misma.

²⁷ La regulación de un itinerario formativo de carácter obligatorio para los trabajadores parece querer atisbarse en la regulación del IV Convenio. Ello sería perfectamente factible conforme al deber de formación que, de acuerdo con el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a los trabajadores.

²⁸ La posibilidad de que entidades acreditadas por la FLC impartan esta formación inicial viene establecida, también de forma indirecta, por el artículo 163.3 del Convenio que requiere, para poder solicitar la tarjeta profesional, que el trabajador aporte original o copia compulsada el diploma o certificado de haber recibido al menos la formación inicial, expedido por la FLC o por una entidad homologada.

²⁹ Reitero su carácter de formación reglada de carácter obligatorio, por cuanto el artículo 161 del convenio condiciona la expedición de la tarjeta profesional a que el trabajador haya recibido la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales.

La nominación del convenio como “aulas permanentes” (además de su contraposición a las aulas móviles) pretende, a mi juicio, evidenciar que estamos ante una formación inicial y de contenido común para todos los trabajadores del sector y que necesariamente debe ser asumida por éstos²⁹ (adquirida e interiorizada por el trabajador), por cuanto, tal y como expresa el artículo 134 del Convenio debe “conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes que se producen en las distintas fases de ejecución de obra, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminar o minimizar dichos riesgos”, lo que puede interpretarse, no sin cierta lógica, como que en el supuesto contrario, el trabajador deberá permanecer en esta inicial situación formativa, reiterando un nuevo ciclo inicial hasta la completa adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos. Ahora bien, nada dice el Convenio acerca del grado de aprovechamiento ni del mecanismo de evaluación de esa formación inicial³⁰, por lo que, a priori, el trabajador podrá continuar su itinerario formativo sin acreditar fehacientemente que ha adquirido el nivel de formación inicial, lo que dificultará su aprendizaje de cara a la ulterior formación especializada.

Tampoco regula el convenio de forma precisa el momento temporal en el que debe iniciarse esa formación, por lo que de acuerdo con el artículo 19.1 de la LPRL debe entenderse que, al menos la formación mínima de 8 horas y la especializada por puesto u oficio, se impartirá en el momento de la contratación del trabajador, y que en ningún caso podrá admitirse que la formación se imparta una vez haya iniciado el trabajador su prestación de servicios, lo que además de poder generarle graves situaciones de riesgo puede llevar aparejado la comisión de una infracción muy grave. En definitiva, es la Ley y no el Convenio Colectivo la que marca el momento en el que debe impartirse la formación, que no es otro que cuando se proceda a contratar al trabajador, y será la planificación preventiva³¹ la que establezca de forma precisa el momento temporal ulterior en el que debe darse el resto de la formación, bien por la necesidad de adecuarse a los cambios producidos sobre el puesto de trabajo, bien como consecuencia de la necesaria actualización periódica que marca la Ley.

Puede resultar una buena práctica empresarial la de ligar los resultados de las pruebas de aptitud que puede³² realizar la empresa a la hora de contratar a sus trabajadores, con la necesaria formación que debe facilitarle a éstos. Si estas pruebas detectasen, sobre trabajadores previamente formados, carencias preventivas, la empresa debería reflejar en su planificación como una acción prioritaria la de impartir un nuevo ciclo formativo, realizando posteriormente un seguimiento sobre su grado de aprovechamiento³³.

Esta formación inicial de primer ciclo debe en todo caso quedar registrada en la Tarjeta Profesional de la Construcción, sirviendo como medio de acreditación de la formación recibida.

Como se ha dicho, esta formación inicial debe alcanzar a todos los recursos humanos de la empresa, sin distinción alguna entre trabajadores de obra y trabajadores de estructura y personal directivo; sin perjuicio de que una vez se haya superado esta fase inicial, al trabajador y ya en atención al concreto trabajo desarrollado, se le imparta una formación preventiva especializada (específica). Se ajusta de esta forma el convenio a la necesidad legal de que la formación esté adaptada a los trabajos o funciones que realmente desarrolla el trabajador.

b).-El segundo ciclo.

Sentada la premisa de que a la formación de segundo ciclo únicamente se llegará tras haber superado (adquirido, aprovechado) la formación del primer ciclo, vamos a desarrollar a continuación los programas formativos y los contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o función que regula el convenio.

²⁹ El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a garantizar que el trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, lo que seguramente exige verificar el grado de aprovechamiento del trabajador, pudiendo incluso exigir que ésta se repita periódicamente.

³¹ La planificación preventiva, como instrumento esencial para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, deberá contener el plan de formación preventiva adoptado por la empresa (artículos 1.3 y 9.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba Reglamento de los Servicios de Prevención)

³² El carácter potestativo de las pruebas de aptitud permitirá el acceso al mercado de trabajo de trabajadores sin la suficiente aptitud y preparación preventiva, salvo que la planificación preventiva de estas empresas haya regulado estas acciones formativas con carácter prioritario.

³³ La actividad preventiva de la empresa debe planificarse para un periodo determinado, generalmente un año, y debe establecer las fases y prioridades de su desarrollo.

³⁴ El artículo 29 de la LPRL, establece como obligación del trabajador la de velar por su propia seguridad y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

³⁵ Los programas formativos se centran para estos puestos sobre aspectos directos o relacionados con la integración y la gestión de la prevención en todos los niveles jerárquicos.

Este segundo ciclo, que podrá impartirse por las empresas o por la FLC, bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados, deberá transmitir “conocimientos propios y normas específicas en relación con el puesto de trabajo u oficio”. Estos conocimientos deben estar dirigidos a prevenir tanto los riesgos propios del puesto de trabajo u oficio ocupado por el trabajador como los que puedan crearse sobre otros puestos como consecuencia de sus acciones u omisiones. En definitiva, se trata de reforzar la obligación legal de velar tanto por los riesgos propios como por los generados a otros³⁴, reforzándose para todos los colectivos de trabajadores la posición de garante querida por el legislador en esta materia, lo que presenta una especial intensidad cuando además se ocupa un puesto dentro de la cadena de mando empresarial³⁵.

Obsérvese, además, que el convenio distingue entre puestos de trabajo y oficios. Quiere con ello diferenciarse entre el personal que ejecuta sus funciones en el marco de puestos de trabajo con escasa polivalencia (y que generalmente se definen en una categoría profesional), como son los desempeñados por el personal directivo, los responsables de obra, los técnicos de ejecución, los mandos intermedios y el personal administrativo, de aquellos otros en los que existe un alto grado de polivalencia, en los que son múltiples las funciones que pueden encuadrarse en una o varias categorías profesionales, por lo que su acomodación convencional permite, dado los lógicos espacios coincidentes para la formación, agruparlos por categorías de oficios³⁶.

De acuerdo con lo expuesto, podemos agrupar los contenidos y los programas formativos conforme a la siguiente clasificación:

b.1) Formación por puestos de trabajo: La cadena de mando empresarial

b.1.1).-Personal Directivo de Empresa.

El artículo 140 del convenio ha venido a establecer el programa formativo, el contenido y la duración que debe impartirse al personal directivo de la empresa, centrándose para ello en la figura del gerente de empresa. Ciertamente, el gerente de la empresa, que puede ser coincidente además con la propiedad de la misma³⁷, es una de las figuras clave que deben ser tomadas en consideración si lo que se pretende es conseguir la integración de la prevención en la estructura jerárquica de la empresa, pero no es la única para conseguir tal propósito. Desconocer la realidad de muchas empresas que cuentan con puestos estratégicos para conseguir este fin, como son los directores y subdirectores generales, los directores de recursos humanos, los directores de organización y planificación, no parece el mejor camino para conseguir el objetivo perseguido. Lejos de ello, difícilmente se conseguirá. Por ello debe abogarse, por las razones anteriormente expuestas, en la necesidad de que todo este personal (previsiblemente incluido en el nivel I de la clasificación del convenio) deba ser conveniente y necesariamente formado.

Exigir por puro reduccionismo convencional la formación a los gerentes de obra y desconocer al resto de los puestos directivos iría en contra de lo que la norma precisamente trata de conseguir. Lo exigido por la norma es que se acredite ante el REA que se dispone de “recursos humanos”, en su nivel directivo y productivo que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y que la garantía de esa formación preventiva, por la que deben velar las empresas, se circunscribe a todos los trabajadores que presten servicios en las obras de construcción. Es

³⁴ En materia de clasificación profesional el artículo 24 del Convenio requiere de la Fundación Laboral de la Construcción la elaboración de un nuevo sistema de clasificación profesional, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales. Igualmente determina que la clasificación se realizará en divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios) y grupos profesionales.

³⁵ La referencia convencional al “gerente de empresa” se hace con plena abstracción de la base jurídica que subyace sobre esta figura y que puede tener un origen exclusivamente mercantil, por coincidir además con la propiedad de la empresa, o laboral, por venir contratado mediante contrato de trabajo ordinario o como relación laboral especial de alta dirección, situación última que resultará más frecuente cuando la relación tenga base laboral. Esta abstracción alcanza incluso a su régimen de encuadramiento en la Seguridad Social, bien en el Régimen General de la Seguridad Social, bien en el Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

³⁶ Por ejemplo los directores de la organización empresarial.

decir, no puede (debe) interpretarse que bastará con acreditar la formación preventiva del gerente para entender cumplido el requisito de solvencia preventiva: la exigencia de acreditación de la formación del personal directivo debe entenderse referida a aquellos puestos de trabajo de nivel directivo que tengan asignadas funciones o tareas de claro contenido preventivo. En todo caso, esta formación, afectará a los directores y subdirectores generales, directores de recursos humanos y a los directores de organización que pudiesen estar clasificados en el Nivel I, pudiendo también afectar a otras áreas de dirección en la que por mor de las funciones asignadas deban adoptarse decisiones que impliquen cambios en las condiciones de trabajo y por tanto en la seguridad y salud de los trabajadores³⁸.

Por analogía, a este personal y siempre que se trate de empresas de construcción, debe aplicársele el programa formativo diseñado por el convenio para los gerentes de empresa. En ausencia de convenio debe aplicarse el régimen subsidiario previsto por el artículo 12.4 del RLSSC.

Además de lo anterior, la exigencia de formación preventiva del gerente resulta, a la luz de la nueva regulación convencional, necesaria para poder acreditar ante el REA que la empresa cumple con el requisito de solvencia preventiva. Por tanto, no bastará con acreditar la formación preventiva de otros puestos de trabajo de nivel directivo (que como hemos establecido también puede resultar necesaria), sino que también se deberá acreditar la formación del gerente para entender cumplido el requisito.

La ausencia de la acreditación formativa del personal directivo no puede considerarse exclusivamente como una mera infracción administrativa, sino que debe llevar aparejada la denegación de la inscripción en el REA, máxime cuando exista plena coincidencia entre gerencia y propiedad empresarial.

Ciñéndonos nuevamente al convenio colectivo, tanto el programa, como el contenido diseñado para el gerente de empresa, están dirigidos específicamente a conseguir que la máxima autoridad empresarial disponga de los conocimientos suficientes para que, en el conjunto de las decisiones que deba adoptar, pueda tener presente, como una herramienta más, la gestión de la prevención de riesgos laborales. En definitiva se trata de conseguir que el gerente empresarial, a través de sus decisiones, pueda transmitir a la estructura los principios básicos de la acción preventiva. Sólo a través de esta cadena descendente de mando puede estudiarse si la prevención se ha integrado en la estructura empresarial y, por tanto, si se ha cumplido o no con el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio.

El contenido del programa diseñado resulta necesario para conseguir la finalidad última querida por el legislador de integrar la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la empresa³⁹, pues abarca la política de integración preventiva en la gestión empresarial, la organización preventiva y la planificación como instrumentos esenciales de esa gestión empresarial, el régimen legal de las obligaciones preventivas y de las responsabilidades, así como el conocimiento de los costes asociados y de la rentabilidad que supone invertir en la prevención de riesgos laborales, además de ofrecerle un somero conocimiento de la normativa legal y reglamentaria que regula la materia.

Dado su carácter de norma mínima y teniendo en cuenta la posición que adopta en la estructura empresarial, la duración prevista de 10 horas (18 horas si tenemos en cuenta el aula permanente) resulta a todas luces insuficiente, lo que deberá ser mejorado mediante la negociación colectiva⁴⁰ o, en su caso, a través de los códigos de buen gobierno empresarial (responsabilidad social de las empresas).

³⁸ Y es que la reforma del marco normativo de la formación preventiva, tiene como finalidad última conseguir la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y ello, preferentemente, vendrá de la mano del personal directivo. Hasta la fecha, los trabajadores disponían de una formación preventiva dirigida a prevenir los riesgos de su puesto de trabajo o función, pero en buena medida el resto de los recursos humanos de carácter directivo o técnico de las empresas no venían obligados legalmente a disponer de una formación preventiva distinta a la de los posibles riesgos a que pudiesen verse sometidos en su puesto de trabajos, o más bien, carecían de una formación preventiva específica dirigida a alcanzar ese fin.

³⁹ Dado que la referencia al gerente de empresa se hace con plena abstracción de la base legal que sustenta a esta figura, puede entenderse que aún tratándose de relaciones de trabajo autónomo o por cuenta propia (seguramente por identificación entre gerencia empresarial y propiedad empresarial) el convenio colectivo podrá entrar a regular su régimen formativo, tal y como lo ha hecho en la regulación ahora examinada. De no admitirse esta posibilidad deberían ser los códigos de buen gobierno empresarial los que abordan esta materia.

⁴⁰ Esta cadena actúa como una verdadera de cadena de mando al venir impartiendo órdenes desde la dirección facultativa a los técnicos de ejecución y por éstos a los mandos intermedios.

b.1.2).-La formación de los responsables de obra, técnicos de ejecución y mandos intermedios.

Los artículos 141 y 142 del convenio han venido a establecer el programa, contenido y la duración de la formación preventiva que debe impartirse al resto de la estructura jerarquizada de la empresa, lo que viene a reflejar una verdadera cadena de transmisión⁴¹ de la información en materia preventiva. De esta forma, el segundo escalón jerárquico de la empresa vendría constituido por los responsables de obra y por los técnicos de ejecución. Ahora bien, ¿qué debemos entender por responsables de obra y por técnicos de ejecución?. Estas categorías no encuentran encaje en las definiciones que contiene el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, ni tampoco en la clasificación de puestos y categorías que actualmente se contemplan en la Ordenanza de Trabajo en la Construcción, Vidrio y Cerámica, debiendo realizarse, en cada supuesto concreto y para cada una de las obras, un detallado análisis de la posición adoptada por los distintos sujetos que pueden incardinarse en las referidas categorías jurídicas.

De esta forma, entendemos que por “responsables de obra” el convenio se está refiriendo a la Dirección Facultativa designada por el promotor y que estaría conformada, en su estructura mínima, por el Director de Obra y por el Director de Ejecución. Téngase en cuenta que el Coordinador de Seguridad en fase de ejecución se integraría en la Dirección Facultativa, pero esa integración no determina que deba asumir la posición de un responsable de obra, por lo que su tratamiento formativo debe ser diferente tal y como posteriormente referiré.

Los técnicos de ejecución se integrarán, a priori, con las categorías de jefe de obra, jefe de producción y jefe de asistencia técnica.

Ambos puestos (por seguir con la terminología del convenio) interactúan entre sí al poder impartir órdenes desde la dirección facultativa a los responsables de ejecución y desde éstos a los mandos intermedios y a los trabajadores.

El contenido del programa formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución, con una duración de 20 horas, se centra por un lado en la gestión preventiva de las obras de construcción, al contemplar aspectos relativos a los modelos de organización preventiva, estudios y planes de seguridad, planificación preventiva, fórmulas de participación de los trabajadores y representantes especializados, derechos y obligaciones de los trabajadores, y por otra en aspectos puramente técnicos relativos a las condiciones de trabajo y a los riesgos existentes en las obras, como son el análisis de los riesgos y de los sistemas de protección más usual y las técnicas preventivas utilizadas.

Seguidamente el artículo 142 establece el programa y el contenido formativo de los mandos intermedios, con una duración de 20 horas, siendo su contenido similar al de los mandos superiores al contemplar tanto aspectos relativos a la gestión preventiva de la obra como la relativa a las condiciones materiales y preventivas que deben regir en las mismas. Llama la atención que, a diferencia de lo requerido para los mandos superiores, a éstos se les forme específicamente en la “integración de la prevención en la producción” y en la “coordinación de subcontratas” materias que con el mismo grado de detalle deberían también ser recogidas para los mandos superiores (particularmente interés debe presentar para técnicos de ejecución- jefes de producción- y dirección facultativa en la que precisamente se integra el coordinador).

⁴¹ El artículo 2.1.f) del 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 (BOE del 25), dispone que el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra es el técnico que competente que, integrado en la dirección facultativa y designado por el promotor, lleva a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9.

⁴² El Reglamento de los Servicios de Prevención excluye de la modalidad de asunción propia por el empresario a las empresas con actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída en altura o sepultamiento (artículo 11.b).

A los mandos intermedios se les pide que tengan nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad en las comunicaciones con los trabajadores, lo que necesariamente, a mi juicio, exigirá que por parte de las empresas se destinen a estos puestos a las personas que reúnan o acrediten en el previo proceso de selección los requisitos exigidos. Nada obsta a que las empresas formen también a sus mandos intermedios en estas materias.

b.1.3).-Los auxiliares y colaboradores de la cadena de mando

b.1.3.1)-El Coordinador en materia de seguridad y salud durante la fase de ejecución.

Paradójicamente, y pesar de ser uno de los puestos de trabajo garantes de la seguridad y salud en las obras de construcción, el convenio omite la regulación específica del programa, contenido y duración de la formación de que debe disponer el coordinador de seguridad y salud.

Si bien el coordinador de seguridad se integra por disposición reglamentaria en la dirección facultativa⁴², no puede considerársele como responsable de obra y por tanto reconocérsele la obligación formativa que, con una duración de 20 horas (28 si añadimos la formación inicial), regula para éstos el convenio. La formación del Coordinador debe pasar necesariamente por la recomendación establecida en el Anexo B la Guía Técnica del INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción, que establece el programa formativo para ejercer las funciones de coordinador, con una duración mínima de 200 horas.

Esta recomendación, en tanto en cuanto no resulte superada por los programas formativos de carácter troncal y ámbito universitario de las carreras profesionales habilitantes para proyectar o dirigir la ejecución de obras de construcción, debe ser incorporada como buena práctica preventiva por las empresas y tomada en consideración por las Administraciones Públicas de cara al reconocimiento de marcas de calidad, programas de sometimiento voluntario a acciones de control preventivo y adjudicación de obras públicas.

b.1.3.2).- Personal Administrativo.

Por primera vez el Convenio General ha venido a plasmar la necesidad de impartir formación preventiva ligada a la gestión preventiva de las obras de construcción al personal administrativo a su servicio, si bien esa formación se dirige más a aspectos documentales o formales que a sustantivos, por cuanto la función del administrativo no será otra que la de controlar el acceso de los trabajadores y de las distintas empresas concurrentes en las obras, lo que le debe garantizar que la empresa ha cumplido con los aspectos formales de la prevención de riesgos y referidos básicamente al régimen de notificaciones administrativas (aviso previo, comunicación de apertura), obligaciones documentales (presencia en obra de la documentación preventiva) y de registro (inscripciones en REA y certificaciones). Su formación obedece más a la necesidad empresarial de llevar un control interno de toda la documentación ligada a la prevención que a la posibilidad —que no la tiene— de impartir órdenes e instrucciones a los trabajadores o de advertir a los responsables de posibles deficiencias o lagunas preventivas, labor que tampoco puede entenderse integrada entre sus cometidos. De ahí que este personal resulte claramente excluido de la cadena de mando preventivo.

⁴² El artículo 137, parece querer ofrecer, a través de las denominadas aulas móviles, información a pie de obra sobre la materia de prevención de riesgos laborales, lo que prácticamente puede interpretarse como una formación básica en la materia. Debe tenerse en cuenta que la sistemática del precepto lo acoge dentro del capítulo III dedicado a la formación preventiva. Además ¿de qué otra forma cabría entender el referido precepto reglamentario si esas aulas móviles disponen del necesario material pedagógico y didáctico?.

⁴³ El artículo 17.4 del Convenio, constituye a la referida tarjeta profesional como elemento acreditativo de haber cumplido el trabajador el periodo de prueba.

b.1.3.3).-El delegado de prevención.

Desligado también de la cadena de mando empresarial y con pleno reconocimiento de las facultades que a esta figura le reconoce la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el contenido del programa formativo del delegado pretende el reforzamiento y la toma de conciencia de las enormes potencialidades que tiene esta figura representativa, alejándola del carácter eminentemente reivindicativo que ha tenido y tiene hasta la fecha y tratando de aproximarla al marco participativo que, como primera vía de acción preventiva, regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36. Obviamente, también la mejora de la formación de los directivos de las empresas respecto del régimen de competencias y facultades que la Ley atribuye a la representación especializada, va a permitir que los delegados puedan mejorar sus capacidades de interlocución y participación en la toma de decisiones.

A diferencia de otros colectivos, en el que el incremento de las horas de formación se ha producido por la incorporación de las 8 horas del aula permanente, la duración del programa formativo para los delegados de prevención ha pasado de 50 a 70 horas lectivas, lo que desde el punto de vista de la toma de conciencia de la prevención de riesgos parecer colocar a una parte muy por encima de la otra, al menos en lo que a esta obligación formativa se refiere.

b.1.3.4).-Los trabajadores designados.

El artículo 158 del convenio ha venido a regular el contenido formativo correspondiente a los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de determinadas actividades preventivas de la empresa. Dado el sector de actividad, donde resulta prácticamente imposible que el empresario asuma personalmente la actividad preventiva⁴³, se impone la ejecución de la actividad preventiva mediante el recurso a medios propios y ajenos. Desde esta perspectiva y siguiendo las líneas marcadas por la Estrategia Española de Seguridad y Seguridad en el Trabajo 2007-2011, las empresas de construcción, como buena práctica preventiva, deben designar trabajadores para colaborar en la actividad preventiva, lo que determinará un mayor grado de integración de la actividad preventiva en la estructura empresarial, sin perjuicio de las actividades que deba desarrollar el servicio de prevención ajeno.

La duración del programa formativo es de 60 horas y su contenido se ajusta al contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico establecido en el Anexo IV, letra A) del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b.2).- La formación por oficios.

Seguidamente de forma esquemática se recoge la duración de los programas formativos diseñados para los distintos oficios. Prácticamente todos ellos acogen un tronco común de materias a tratar (condiciones materiales de ejecución de los trabajos y riesgos asociados, técnicas preventivas para la evitación de los riesgos), sin perjuicio de las singularidades que para cada tipo de trabajo deben detallarse de cara a poder impartir la formación preventiva. Se persigue de esta forma cumplir con el mandato contenido en el artículo 136 del propio convenio, por el que debe ser la Fundación Laboral de la Construcción la que establezca planes y contenidos formativos homogéneos en todo el territorio nacional.

⁴³ Hasta la fecha y en tanto en cuanto no se proceda a la homologación de entidades formativas, debe admitirse, salvo mejor criterio, la certificación formativa expedida por los servicios de prevención propios y ajenos de las empresas, así como los emitidos por las entidades formativas autorizadas por la administración laboral y por la propia Fundación Laboral de la Construcción.

⁴⁴ Deben contar con recursos humanos, materiales y didácticos suficientes para el número de trabajadores que quieran formar, así como con personal docente con formación de nivel intermedio o superior, aplicar los contenidos didácticos que pueda aprobar la FLC y ajustarse en la docencia a los módulos horarios, de alumnos y aprovechamiento que fije la referida FLC.

“ A mi juicio el convenio no habilita la posibilidad de que empresas dedicadas a la formación que no hayan sido acreditadas por la autoridad laboral o educativa puedan impartir la formación preventiva a sus trabajadores. De ahí que la formación ocupacional o continua cuyo contenido sea exclusivamente preventivo deba también ajustarse, para poder acreditar el trabajador, a los programas formativos del Convenio, pudiendo únicamente ser impartidas por las entidades homologadas por la FLC.”

“ Sin perjuicio de corresponder a la Inspección de Trabajo y S.S la competencia para verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de formación preventiva que corresponden a empresas, servicios de prevención y entidades formativas.

Se establece su carácter obligatorio a partir del 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de que las empresas ven gan obligadas a acreditar la formación preventiva de los trabajadores a su servicio de acuerdo con los procedimientos de certificación hasta ahora vigentes”.

El sistema adoptado de acreditación de la formación preventiva de los trabajadores, implica la puesta en marcha del documento denominado tarjeta profesional de la construcción que deberá ser expedido por la FLC, teniendo como finalidad primordial, pero no única, la de acreditar la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. A esta finalidad pueden añadirse otras, también de contenido específico, relativas a la categoría profesional del trabajador, experiencia⁵⁵ y sometimiento a la vigilancia específica de su salud.

2.6.1.-La acreditación de la formación preventiva de los trabajadores.

2.6.- El Procedimiento de acreditación de la formación y de homologación de las entidades formativas.

Dirigido específicamente al personal empleado en obra y ligado a la posibilidad que tiene el Órgano Partitario para la Prevención en Construcción de organizar y desarrollar una formación itinerante a pie de obra, el artículo 128 del convenio ha dispuesto que “las actividades a pie de obra a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC y que, en su momento se incluirán en el presente convenio”. Esta formación, a priori, podrá ser coincidente con la del aula permanente, tanto por contenido como por duración, lo que parece atisbarse en la parca regulación que sobre las aulas móviles efectúa el convenio en el artículo 137⁵⁶.

Independientemente de los programas estandarizados que acoge el convenio, nada impide que, para determinar las situaciones que puedan darse en obra o para determinados tipos de obra, puedan los negociadores del convenio, previa consulta, coordinación y colaboración de la FLC estatal, elaborar otros programas formativos o bien acciones formativas complementarias de las ya establecidas en los actuales programas.

Programa formativo	Duración en horas lectivas.
Trabajos de albanilería	20.
Trabajos de demolición.	20.
Trabajos de encofrados.	20.
Trabajos de ferrallado	20.
Trabajos de revestimiento de yeso.	20.
Trabajos de electricidad.	20.
Trabajos de fontanería.	20.
Trabajos de cantera.	20.
Trabajos de pintura.	20.
Trabajos de soldado y alicatado.	20.
Trabajos de operadores de aparatos elevadores.	20.
Trabajos de operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.	20.
Trabajos de operadores de equipos manuales.	20.

2.6.2.-La Homologación y el Registro de las Entidades Formativas.

Las entidades formativas a que se refiere el Convenio deberán cumplir los requisitos previstos en el artículo 168 y adecuarse al procedimiento del artículo 169.

De forma resumida los requisitos exigidos en los apartados a) a f)⁴⁷, deberán ser justificados por las empresas que cuenten con servicio de prevención propio, servicios de prevención ajenos y empresas que pretendan dedicarse con medios propios a impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales a sus trabajadores⁴⁸. Debe resaltarse que a todas ellas se les exige que cuente con personal que posea la formación correspondiente a las funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción, lo que de acuerdo con la recomendación contenida en la Guía del INSHT, determinará la necesidad de contar con profesionales con una formación mínima de 200 horas.

El requisito exigido por la letra f) afectará exclusivamente a las entidades formativas acreditadas actualmente por la administración laboral, sin perjuicio de tener que reunir el resto de requisitos exigidos.

Bajo mi criterio, el procedimiento de homologación de las entidades que pretendan impartir la formación preventiva, debe tramitarse de forma suficientemente rápida y debe evitar reproducir controles innecesarios, como puede acontecer en el caso de los Servicios de Prevención Ajenos y Entidades Formativas, so pena de colapsar inicialmente la puesta en marcha del nuevo régimen formativo. Esta circunstancia debió ser tenida en cuenta por los negociadores y haber previsto un procedimiento de convalidación de las entidades formativas ya acreditadas por la Administración Laboral.

Finalmente la norma convencional regula la creación por la FLC de un registro de las empresas homologadas para impartir la formación preventiva. La finalidad no es otra que la de poder efectuar un seguimiento de la calidad y adecuación de las acciones formativas impartidas por estas entidades, pudiendo en caso contrario la propia FLC revocar la acreditación concedida.

La Administración Laboral, a través de la Inspección de Trabajo y de sus Órganos Técnicos, carecen de competencias para fiscalizar el cumplimiento por las empresas homologadas de los requisitos de acreditación establecidos por el propio Convenio⁴⁹, correspondiendo tal cometido a la FLC, pero no deben obviarse procedimientos de coordinación e información recíproca entre la Administración Laboral y la FLC para garantizar el pleno cumplimiento del derecho de todo trabajador a una formación suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos. A tal efecto, la información recíproca debe comprender, en todo caso, la comunicación de la FLC a la autoridad laboral de las revocaciones de las acreditaciones concedidas, lo que podrá ser valorado de cara a la instrucción de un procedimiento sancionador, e igualmente, por parte de la autoridad laboral, debe ponerse en conocimiento de la FLC las infracciones hechas públicas por la comisión de las infracciones muy graves por ausencia o falta de acreditación de la formación preventiva, lo que debería conllevar a la cancelación de la homologación concedida.

José Ignacio Sacristán Enciso.
Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Anexo I

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tras diez años de promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y después su desarrollo reglamentario, es un hecho incontestable que, pese a todo, y a los ingentes esfuerzos realizados por los distintos actores implicados en la prevención de riesgos laborales (Estado, Comunidades Autónomas, Agentes Sociales, Entidades especializadas, etcétera), existe un sector como el de la construcción que, constituyendo uno de los ejes del crecimiento económico de nuestro país, está sometido a unos riesgos especiales y continúa registrando una siniestralidad laboral muy notoria por sus cifras y gravedad.

Son numerosos los estudios y análisis desarrollados para evaluar las causas de tales índices de siniestralidad en este sector, sin que resulte posible atribuir el origen de esta situación a una causa única, dada su complejidad.

Uno de esos factores puede estar relacionado con la utilización de una forma de organización productiva, que tiene una importante tradición en el sector, pero que ha adquirido en las últimas décadas un especial desarrollo en el mismo, también como reflejo de la externalización productiva que se da en otros sectores, aunque en éste con especial intensidad. Esta forma de organización no es otra que la denominada «subcontratación».

Hay que tener en cuenta que la contratación y subcontratación de obras o servicios es una expresión de la libertad de empresa que reconoce la Constitución Española en su artículo 38 y que, en el marco de una economía de mercado, cualquier forma de organización empresarial es lícita, siempre que no contrarie el ordenamiento jurídico. La subcontratación permite en muchos casos un mayor grado de especialización, 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. Además, esta forma de organización facilita la participación de las pequeñas y medianas empresas en la actividad de la construcción, lo que contribuye a la creación de empleo. Estos aspectos determinan una mayor eficiencia empresarial.

Sin embargo, el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, 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, de tal forma que su participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los ser-

vicios 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. Es por ello por lo que los indicados excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.

Reconociendo esa realidad, la presente Ley aborda por primera 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 dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Dichas cautelas se dirigen en una triple dirección. En primer lugar, exigiendo el 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, exigiendo 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 de sus recursos humanos, 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. Y, en tercer lugar, introduciendo 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, para asegurar la efectividad de esta novedosa regulación en las obras de construcción, la Ley introduce las oportunas modificaciones del vigente Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, estableciendo la adecuada tipificación de las infracciones administrativas que pueden derivarse de la deficiente aplicación de la presente Ley.

Todo ello se estructura en dos capítulos, sobre el objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones, el primero, y las normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción, el segundo, con once artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y un anexo.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley regula la subcontratación en el sector de la construcción y tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular.
2. Lo previsto en esta Ley se entiende sin perjuicio de la aplicación a las subcontrataciones que se realicen en el sector de la construcción de lo dispuesto en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el resto de la legislación social.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente Ley será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

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.

Artículo 3. Definiciones.

A efectos de esta Ley se entenderá por:

- a. Obra de construcción u obra: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o de ingeniería civil.
- b. Promotor: cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.
- c. Dirección facultativa: el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.
- d. 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.
- e. 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 presente Ley; 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.

- f. 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.
- g. 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 presente Ley.
- h. 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.
- i. 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.

CAPÍTULO II

Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción

Artículo 4. Requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas.

1. Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción, como contratista o subcontratista, deberá:
 - a. Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
 - b. Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
 - c. 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.
2. Además de los anteriores requisitos, las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción deberán también:
 - a. 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.
 - b. Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas al que se refiere el **artículo 6 de esta Ley**.
3. Las empresas contratistas o subcontratistas acreditarán el cumplimiento de los requisitos a que se refieren los apartados 1 y 2.a) de este artículo mediante una declaración suscrita por su representante legal formulada ante el Registro de Empresas Acreditadas.
4. Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10 por ciento durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20 por ciento durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30 por ciento a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive.

Artículo 5. Régimen de la subcontratación.

1. La subcontratación, como forma de organización productiva, no podrá ser limitada, salvo en las condiciones y en los supuestos previstos en esta Ley.
2. Con carácter general, el régimen de la subcontratación en el sector de la construcción será el siguiente:
 - a. El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas.
 - b. El contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.
 - c. El primer y segundo subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en los supuestos previstos en la **letra f)** del presente apartado.

- d. El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo.
 - e. El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.
 - f. Asimismo, 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.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, 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 podrá extender la subcontratación establecida en el apartado anterior en un 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 esta Ley**.
- No se aplicará la ampliación excepcional de la subcontratación prevista en el párrafo anterior en los supuestos contemplados en las **letras e) y f)** del apartado anterior, salvo que la circunstancia motivadora sea la de fuerza mayor.
4. El contratista deberá 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 prevista en el apartado anterior. Asimismo, deberá 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.

Artículo 6. Registro de Empresas Acreditadas.

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, se creará el Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.
2. La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas tendrá validez para todo el territorio nacional, siendo sus datos de acceso público con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas.
3. Reglamentariamente se establecerán el contenido, la forma y los efectos de la inscripción en dicho registro, así como los sistemas de coordinación de los distintos registros dependientes de las autoridades laborales autonómicas.

Artículo 7. Deber de vigilancia y responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

1. Las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley 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** y al régimen de la subcontratación que se regula en el **artículo 5**.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo 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 de este capítulo.

2. 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**, o del régimen de subcontratación establecido en el **artículo 5**, 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.
3. En todo caso será exigible la responsabilidad establecida en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores cuando se den los supuestos previstos en el mismo.

Artículo 8. Documentación de la subcontratación.

1. En toda obra de construcción, incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación.

En dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, se deberán 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 esta Ley.

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.

2. Asimismo, 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.

3. Reglamentariamente se determinarán las condiciones del Libro de Subcontratación al que se refiere el **apartado 1**, en cuanto a su régimen de habilitación, por la autoridad laboral autonómica competente, así como el contenido y obligaciones y derechos derivados del mismo, al tiempo que se procederá a una revisión de las distintas obligaciones documentales aplicables a las obras de construcción con objeto de lograr su unificación y simplificación.

Artículo 9. Representantes de los trabajadores.

1. 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.
2. Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán 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.

Artículo 10. Acreditación de la formación preventiva de los trabajadores.

1. Las empresas velarán por que 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.
2. Sin perjuicio de la obligación legal del empresario de garantizar la formación a que se refiere el apartado anterior, en la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.
3. Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 11. Infracciones y sanciones.

Las infracciones a lo dispuesto en esta Ley serán sancionadas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto.

Disposición adicional primera. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. Se introduce un nuevo apartado en el **artículo 8** de la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, con la siguiente redacción:

«16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.»

2. Se introducen dos nuevos apartados en el artículo 11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

«6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

7. No disponer el contratista o 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.»

3. Se introducen tres nuevos apartados en el **artículo 12** de la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** con los **números 27, 28 y 29** y la siguiente redacción:

«27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

- a. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.
- b. No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- c. Proceder a subcontratar 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 permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:

- d. No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.
- e. Permitir 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 la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.
- f. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los sub-

contratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

- g. La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.»

4. Se introducen **tres nuevos apartados** en el **artículo 13** de la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, con la siguiente redacción:

«15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

- a. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.
- b. Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurren en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.
- c. 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.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

- d. Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurren las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.
- e. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la ins-

cripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.»

Disposición adicional segunda. Régimen de subcontratación en las obras públicas.

Lo establecido en la presente Ley se aplicará plenamente a las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, con las especialidades que se deriven de dicha Ley.

Disposición adicional tercera. Negociación colectiva y calidad en el empleo.

Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ello, mejorar su salud y seguridad laborales, la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación.

Disposición transitoria primera. Aplicación a las obras de construcción en ejecución a la entrada en vigor de la Ley.

Lo dispuesto en los **artículos 4 y 5** de esta Ley, en cuanto a los requisitos de los contratistas y subcontratistas y al régimen de subcontratación, respectivamente, no será de aplicación a las obras de construcción cuya ejecución se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria segunda. Aplicación transitoria de la documentación del régimen de subcontratación.

En tanto no se determinen las condiciones y el modo de habilitación del Libro de Subcontratación regulado en el **artículo 8**, el régimen de subcontratación previsto en el **artículo 5** se documentará mediante la cumplimentación de la ficha que se inserta como **Anexo** de esta Ley. La forma de utilización de las fichas y el acceso a las mismas se llevará a cabo en los mismos supuestos y condiciones previstos para el Libro de Subcontratación en esta Ley.

Disposición final primera. Carácter básico.

La presente Ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.7.^a y en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución Española.

Disposición final segunda. Habilitación reglamentaria.

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 18 de octubre de 2006.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ LUÍS RODRÍGUEZ ZAPATERO

JUAN CARLOS R

Anexo

Ficha del libro de subcontratación

ANEXO

FICHA DEL LIBRO DE SUBCONTRATACION

Hoja n.º _____

A) DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA OBRA

Procedur		NIF	
Contratista		NIF	
Dirección Facultativa		NIF	
Coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución		NIF	
Domicilio de la obra		Localidad	

B) REGISTRO DE SUBCONTRATACIONES

N.º orden	Empresa subcontratada o contratador adionario / NIF	Nivel de subcontratación	N.º orden del convenio (1)	Fecha convenio vigente	Campo de convenio	Referencia de dirección trabajos / Representante de las actuaciones	Fecha entrega plan de seguridad y salud	Referencia de instrucciones del coordinador (2)	Firma del subcontratista o contratador adionario	Aprobación de la Dirección Facultativa (3)

- (1) En esta columna se anotará el N.º de orden correspondiente al asiento de la empresa que ha subcontratado o contratado a la subcontratada de este asiento, designada en su caso en caso de que a continuación sea la empresa contratista.
- (2) En esta columna se hará constar en su caso la referencia de un registro de libro de reclamaciones o plan de seguridad y salud del contratista en un caso que el Coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución haya efectuado actuaciones sobre las actuaciones sobre el desarrollo de procedimientos de coordinación en el ámbito.
- (3) Cuando proceda se hará constar en esta columna la aprobación de la subcontratación a que se refiere el asiento por parte de la Dirección Facultativa mediante la firma de un escrito en el que se indica y se indica la aprobación de la misma.

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA CONTRATISTA

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

La Declaración para el Diálogo Social "Competitividad, empleo estable y cohesión social", suscrita el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, ha propuesto un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas como medio para alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo y de bienestar social.

La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, es clara expresión de ese nuevo modelo que apuesta por una mayor calidad del sistema productivo español. Por un lado, empresas más profesionalizadas, con la estructura y medios adecuados para garantizar una mayor productividad y eficiencia empresarial; por otro lado, unos recursos humanos con mayor estabilidad en el empleo y con mejor formación y especialización. Todo ello combinado con una mejor ordenación del régimen de subcontratación que garantiza que la descentralización aporta una mayor eficiencia y especialización a la producción, eliminando aquellas subcontrataciones que son improductivas desde el punto de vista económico y, sobre todo, perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores.

La plena efectividad de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, hace necesario definir con celeridad aquellos aspectos que requieren el desarrollo reglamentario. De hecho, 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, incluye la aprobación del desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción como parte de su Objetivo 1, dirigido a "lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, en especial por las pequeñas y medianas empresas".

Son cuatro los aspectos en los que la Ley 32/2006, de 18 de octubre, llama al reglamento: el Registro de Empresas Acreditadas, el Libro de Subcontratación, las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos marcados en la Ley y la simplificación documental de las obligaciones establecidas para las obras de construcción en el ordenamiento jurídico.

En correspondencia con las necesidades de desarrollo reglamentario mencionadas, el real decreto se estructura en cuatro capítulos. El primero de ellos recoge las disposiciones generales relativas al objeto y al ámbito de aplicación de la norma reglamentaria. El segundo capítulo regula el régimen de funcionamiento de los Registros de Empresas Acreditadas dependientes de las autoridades laborales autonómicas. Los Registros tienen como fin permitir el acceso público a los datos identificativos de las empresas inscritas, esencialmente a través del acceso público a sus datos y

de la emisión de certificaciones relativas a las inscripciones practicadas. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán inscribirse en el Registro, renovar la inscripción cada tres años y solicitar la cancelación de la inscripción cuando dejen de cumplir los requisitos previstos para la entrada y permanencia en el Registro, pudiendo la autoridad laboral proceder en otro caso a la cancelación de oficio de esa inscripción. Para llevar a cabo estas obligaciones se configuran unos procedimientos administrativos en los que prima la agilidad y la simplificación de los trámites, con el doble objetivo de favorecer la seguridad jurídica y facilitar el tráfico económico.

Se desarrollan en el capítulo III los aspectos relativos al cómputo de los trabajadores contratados con carácter indefinido por las empresas del sector, junto a unas previsiones mínimas respecto de la formación de los recursos humanos, necesarias para la práctica de las inscripciones en el Registro. En cuanto a las reglas de cómputo de la plantilla, se opta por una regla novedosa en nuestro ordenamiento, caracterizada por dos aspectos: la flexibilidad en el cómputo, al tomar un período de referencia de doce meses con objeto de evitar exigencias desproporcionadas que resultarían de aplicar las reglas de forma diaria o mensual; y la estricta proporcionalidad que se mantiene en la exigencia del porcentaje, al tomar como base los días trabajados por trabajadores temporales e indefinidos a lo largo de esos doce meses.

El capítulo IV desarrolla reglamentariamente el Libro de Subcontratación. Se determina su formato, su habilitación por la autoridad laboral y su régimen de funcionamiento, precisando aspectos tales como la práctica de las anotaciones, el acceso a la información por otros sujetos intervinientes en las obras de construcción o las autorizaciones excepcionales de la dirección facultativa, en los casos en que están previstas por superarse los niveles de subcontratación previstos en el artículo 5 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

El real decreto se completa con seis disposiciones adicionales, tres transitorias, una disposición derogatoria y cuatro finales. En ellas se realiza un ejercicio de simplificación del marco regulador de las obras de construcción, en desarrollo del artículo 8.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre. En primer lugar, se refunden los dos instrumentos configurados legalmente para el control y garantía de los derechos de los trabajadores en los casos de descentralización productiva: el Libro de Subcontratación y el libro registro de contratistas y subcontratistas previsto en el artículo 42.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Junto a lo anterior, se reducen los supuestos en que deben remitirse a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las anotaciones realizadas en el Libro de Incidencias, limitándolos a los casos de riesgo grave e inminente y a los de incumplimiento de advertencias previas del coordinador; y, finalmente, se elimina la necesidad de actualización del aviso previo, salvo en los casos de cambio de contratista o de coordinador de seguridad y salud, en la medida en que esa información quedará mejor precisada y actualizada en el Libro de Subcontratación de cada contratista.

Por lo demás, cabe destacar la importancia que en el real decreto cobra el régimen transitorio, que garantiza la plena efectividad de las nuevas obligaciones en un plazo razonable para que el sector y las propias autoridades laborales asuman las responsabilidades que conlleva este nuevo conjunto normativo.

Finalmente, se incluyen tres anexos, el primero de los cuales recoge el contenido mínimo de las solicitudes de inscripción, de renovación y de cancelación, así como de comunicación de variación de datos; el segundo recoge los códigos identificativos de las autoridades laborales; mientras que el tercero establece el modelo oficial de Libro de Subcontratación.

El presente real decreto se dicta en virtud de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

El real decreto ha sido consultado a las comunidades autónomas y a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de agosto de 2007, dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

Este real decreto tiene por objeto establecer las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

El presente real decreto será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

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.

CAPÍTULO II

Registro de Empresas Acreditadas

Sección 1ª

Inscripción de contratistas y subcontratistas

Artículo 3

Obligación de inscripción

1. Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

A tal efecto, las empresas, con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de subcontratación en el Sector de la Construcción como contratistas o subcontratistas y con arreglo al modelo establecido en el anexo I.A, solicitarán su inscripción en el Registro dependiente de la autoridad laboral competente.