

ASPECTOS NOVEDOSOS DE LA LEY 32/2006, DE 28 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

JORGE PÉREZ PÉREZ

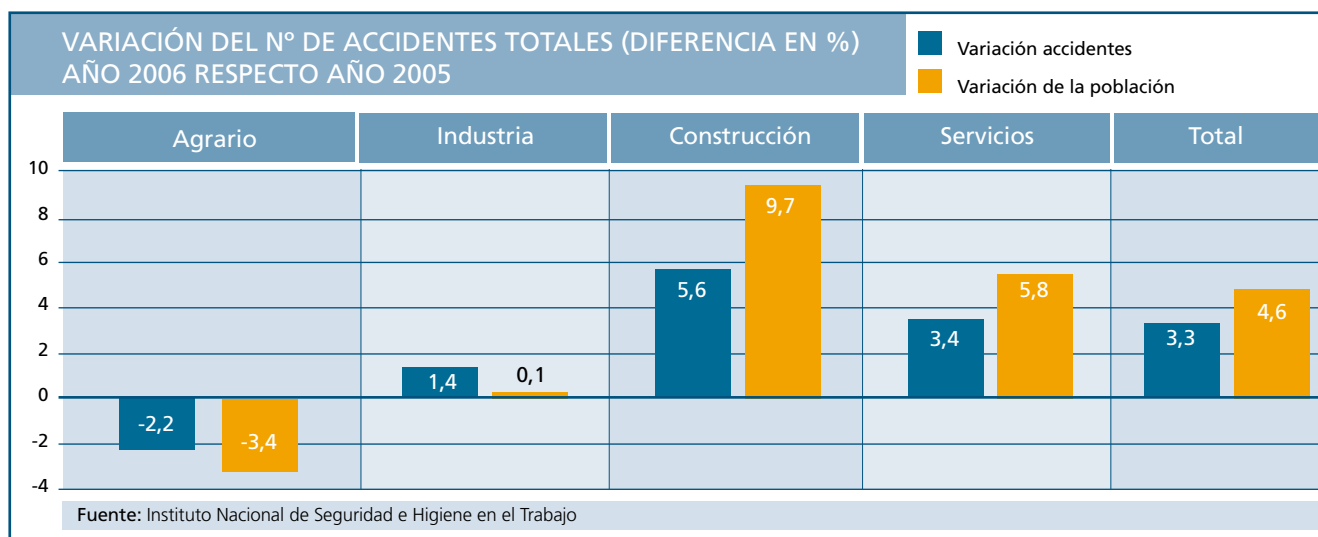
SUBINSPECTOR DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA U.A.B.

LA ENTRADA EN VIGOR EL DÍA 19 DE ABRIL DE 2007 DE LA LEY REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (LRSSC) HA SUPUESTO UNA VERDADERA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO JURÍDICO QUE ESTA ESPECIAL FORMA DE ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA HA VENIDO PRESENTANDO EN ESTE SECTOR, AL ENTENDER EL LEGISLADOR QUE LA SITUACIÓN ANTERIOR CONSTITUÍA UNA UTILIZACIÓN EXCESIVA DE LAS CADENAS DE SUBCONTRATACIÓN, CON PERNICIOSAS CONSECUENCIAS PARA LA CALIDAD DEL EMPLEO Y, MUY ESPECIALMENTE, PARA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. LA LRSSC NO VIENE A SUSTITUIR LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS QUE PARTE DEL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, SINO QUE PRETENDE ESTABLECER PECULIARES CONDICIONES PARA ESTAS ÚLTIMAS CUANDO SE LLEVEN A CABO EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN. TAMPOCO SUSTITUYE EL CONTENIDO DE LA REGULACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES -LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE Y TODA SU NORMATIVA DE DESARROLLO- SI BIEN ES MANIFIESTA LA INTENCIÓN DEL LEGISLADOR DE POTENCIAR, CON LA NUEVA NORMA, LA EFECTIVA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE TALES RIESGOS.



La justificación de la norma viene dada, por tanto, por la necesidad de modificar los hábitos de subcontratación en el sector de la construcción, de modo que esta técnica de organización empresarial pueda seguir influyendo positivamente, sin menoscabos de otras áreas, en el ámbito de la libertad de empresa, al permitir una mejora del grado de especialización y cualificación de los trabajadores, facilitando la participación de pequeñas y medianas empresas en este sector económico y favoreciendo, en definitiva, la creación de empleo. En consecuencia, se pretende que, salvando las beneficiosas características de esta externalización productiva, ésta deje de constituir un factor de precarización de las condiciones de trabajo y de una preocupante desatención de las obligaciones preventivas de muchas de estas empresas subcontratistas, en ocasiones dotadas de una escasa organización productiva y con un margen empresarial que condiciona de modo determinante su actuación en el mercado, favoreciendo la aparición de bolsas de empleo sumergido que suponen en sí mismas un preocupante factor desestabilizador de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción.



De este modo la LRSSC viene, en primer lugar, a limitar tanto el número como el tipo de empresas que pueden participar en un proceso de subcontratación, al exigir a éstas una organización y unos medios materiales y personales que permitan acreditar su capacidad para afrontar sus obligaciones empresariales; la acreditación de tales condiciones se llevará a cabo mediante la inscripción en el denominado Registro de Entidades Acreditadas, en los términos que reglamentariamente se determinen. Se trata, en cierto modo, de constituir un estándar de calidad para acceder a la subcontratación de obras, que se refuerza con la exigencia de que las empresas que participen de modo habitual en este mecanismo externalizador deban justificar una estabilidad laboral mínima en sus plantillas –al menos un 10 por 100 de contratos indefinidos en el momento de entrada en vigor de la norma, que se incrementa hasta el 30 por 100 al cabo de tres años– en los términos que se determinen reglamentariamente. Por otra parte, es evidente la preocupación del legislador por abundar en los límites que el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores establece para la cesión de trabajadores, que en la práctica se han mostrado con frecuencia peligrosamente difusos.

Téngase en cuenta que estas limitaciones no afectarán a la contratación de obras, que puede producirse sin restricción alguna en cuanto a su número, tal como sucedía hasta ahora, sino a las posteriores contrataciones que realice el contratista, denominadas “subcon-

trataciones”. Así, el tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que le hayan sido encomendados, salvo que concurran excepcionales y tasadas circunstancias que la propia LRSSC determina, si bien es cierto que algunas de ellas, como la existencia de “complicaciones técnicas”, tienen un grado de ambigüedad que las hace imprecisas. Por otra parte, se prohíbe expresamente la subcontratación a los trabajadores autónomos, que podrán por tanto ser subcontratados por una empresa, pero no subcontratar a su vez con otra o con otro trabajador autónomo.

Junto con la introducción de los requisitos materiales descritos, el legislador ha querido crear un vínculo más formal para el cumplimiento de la norma, estableciendo para todo contratista la obligación de que en cada obra de construcción exista un Libro de Subcontratación –al que sustituirán transitoriamente las fichas de subcontratación hasta que sea aprobado del Reglamento de la LRSSC– en el que se reflejen cronológicamente las subcontratas que se hayan venido produciendo, con indicación de los datos más relevantes de cada una de ellas. Esta obligación formal se complementa con las de comunicación de la subcontratación excepcional –el llamado “cuarto nivel”– tanto al coordinador de seguridad y salud, como a los representantes de los trabajadores y a la propia autoridad laboral competente.

Finalmente, se establece un severo régimen de responsabilidades administrativas por la vía de la modificación de la vi-

gente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Destaca la introducción de nuevas infracciones muy graves, que se incorporan al artículo 13 y que tienen como sujetos responsables tanto a contratistas como a subcontratistas y promotores de la obra, teniendo en cuenta en este sentido que tras la reforma introducida por el Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, comportarán la imposición de sanciones económicas por un importe mínimo de 40.986 euros y máximo de 819.780 euros.

Estamos pues, ante una novedad legislativa de calado, y no solamente por su contenido, sino por abrir la brecha a una regulación específica, con afectación de normas básicas en el ámbito laboral, dentro de un sector productivo que ha venido siendo motor de nuestro crecimiento económico pero que también ha sido en muchas ocasiones referente de nuestras carencias a la hora de garantizar unas condiciones de trabajo que permitan evitar, o minimizar cuando ello no sea posible, los riesgos laborales. No es la primera vez que una ley nace con tal pretensión; de hecho, la insatisfactoria relación que trabajo y seguridad aún mantienen, hace que proliferen iniciativas de este tipo. Solamente queda esperar que en este caso primen los factores materiales de la norma por encima de los formales, de modo que no acabemos confundiendo la verdadera finalidad de esta ley, que no es otra que la de mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.