

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

NOVIEMBRE 2006

SUMARIO

- 1. SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.**
- 2. MEDIDAS SOCIOLABORALES INTEGRADAS EN EL PLAN DE APOYO AL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.**
- 3. TRAMITACIÓN TELEMÁTICA DEL CERTIFICADO DE EMPRESA.**

■ 1. SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.

El Congreso de los Diputados ha aprobado la regulación de la contratación y subcontratación de obras o servicios en el sector de la construcción. En esta norma, se considera que el exceso de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial, ocasiona, en muchos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar el cumplimiento de las obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Partiendo de esta premisa, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, 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.

Objeto y ámbito de aplicación

Esta 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.

Se aplicará sobre 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.

Requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas

Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación, como contratista o subcontratista, deberá:

- a) Poseer una organización productiva propia.
- 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.

Además de estos requisitos, las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas 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 la organización preventiva establecida legalmente.
- b) Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10% durante los 18 primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20% durante los meses del 19º al 36º, ni al 30% a partir del mes 37º, inclusive.

Régimen de la subcontratación

El régimen de subcontratación, con carácter general, 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.

Documentación de la subcontratación

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 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.

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.

Deber de vigilancia y responsabilidades por su incumplimiento

Las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción deberán vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley por las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten; en particular, en lo que se refiere a las obligaciones de acreditación y registro y al régimen de la subcontratación.

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.

Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro o del régimen de subcontratación, 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.

Entrada en vigor

Esta ley entrará en vigor el próximo día 18 de abril de 2007.

2. MEDIDAS SOCIOLABORALES INTEGRADAS EN EL PLAN DE APOYO AL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.

La Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, tiene por objeto desarrollar las medidas sociolaborales de ejecución inmediata que se contemplan en el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 9 de junio de 2006, en materia de formación continua, de incentivos específicos a las empresas para mantener en las mismas a los trabajadores mayores de 55 años y de incentivos adicionales para favorecer la recolocación de los excedentes del sector textil y de la confección.

Las medidas aprobadas podrán ser aplicadas por todas las empresas que realizan actividades industriales del sector textil y de la confección a las que se aplica el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección o que están encuadradas en los epígrafes 17 y 18.1 y 2 del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

Apoyo en materia de formación continua en vigor

Las empresas del sector textil y de la confección que accedan al sistema de bonificaciones que contempla el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, podrán beneficiarse de las siguientes medidas:

- a) Ampliación de los créditos disponibles para formación continua, en función del tamaño de las empresas.
- b) Los costes directos de la formación no estarán sujetos al límite de los módulos económicos máximos establecidos en el artículo 13 de la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas.
- c) Las empresas podrán autorizar permisos individuales de formación a sus trabajadores para asistir a las acciones formativas previstas en el plan de reciclaje a que hace referencia el apartado siguiente.

Bonificaciones para el mantenimiento y la creación de empleo

Las empresas podrán tener derecho a los siguientes incentivos, que serán adicionales o alternativos y específicos de los establecidos en el Programa de Fomento del Empleo.

Las bonificaciones establecidas en este Plan, deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Programa de Fomento del Empleo en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. En el caso de empresas del sector textil y de la confección, no será aplicable la exclusión establecida en el artículo 6.2 de la citada norma, respecto a empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados por este programa.

Mantenimiento del empleo

Las empresas afectadas por esta orden que mantengan en sus plantillas a trabajadores que tengan cumplidos 55 años a la fecha de entrada en vigor de este Plan o los cumplan durante la vigencia del mismo y sean menores de 60 años, con una antigüedad en la empresa o en el grupo de empresas de, al menos, 5 años y con los que tengan

suscritos contratos de trabajo de carácter indefinido, tendrán derecho a la bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas.

El requisito de antigüedad no será exigible cuando a la empresa le sea autorizado un expediente de regulación de empleo que no incluya en el mismo a trabajadores de cincuenta y cinco o más años.

Estas bonificaciones también se aplicarán en el caso de cooperativas y sociedades laborales respecto de sus socios trabajadores o de trabajo que se mantengan en las mismas, con vínculos de carácter indefinido y que cumplan los requisitos de edad y de antigüedad antes señalados, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Las bonificaciones aquí previstas serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general en el Programa de Fomento del Empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Contratación de trabajadores excedentes

Las empresas que contraten indefinidamente a tiempo completo a trabajadores desempleados excedentes del sector textil y de la confección, que hubieran sido despedidos, durante la vigencia de este plan, siempre que la contratación se haya producido durante los 2 años siguientes a la fecha del despido, salvo cuando se trate de trabajadores que tengan 55 o más años durante la vigencia del Plan, en cuyo caso no se aplicará esta limitación, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social:

Mujeres en general: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año), durante 4 años.

Trabajadores con discapacidad: La cuantía establecida en el Programa de Fomento del Empleo, incrementada en un 5%, durante 2 años.

Mayores de 30 años y hasta 45 años:

- Trabajadores cuya contratación no esté bonificada en el Programa de Fomento del Empleo: 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 2 años.
- Trabajadores con contrato bonificado en el Programa de Fomento del Empleo, la cuantía establecida en el mismo incrementada en un 5%, durante 2 años.

Mayores de 45 años y menores de 55 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante el primer año de contrato, y 108 euros/mes (1.296 euros/año), durante el resto del mismo. Si se trata de trabajadoras, 116,67 euros/mes (1.400 euros/año), durante el primer año, y 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante el resto del mismo.

Trabajadores con 55 o más años: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante el primer año de contrato, y 110 euros/mes (1.320 euros/año), durante el resto del mismo. Si se trata de trabajadoras, 116,67 euros/mes (1.400 euros/año), durante el primer año, y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año), durante el resto del mismo.

Cuando el trabajador contratado sea perceptor de prestación contributiva por desempleo y le reste, al menos, un año de percepción: 140 euros/mes (1.680 euros/año), durante el primer año de contrato, y 150 euros/mes (1.800 euros/año), durante el resto del mismo.

Cuando la contratación indefinida sea a tiempo parcial, las bonificaciones se aplicarán en las proporciones establecidas en el artículo 2.6 del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Estas bonificaciones sólo serán de aplicación en las condiciones señaladas en la primera contratación realizada al trabajador excedente del sector textil y de la confección.

Las mismas bonificaciones se aplicarán en el caso de cooperativas y sociedades laborales respecto las incorporaciones como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y que cumplan los requisitos antes señalados, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Entrada en vigor y vigencia del Plan

El presente Plan entró en vigor el pasado 21 de octubre. Las medidas establecidas en el mismo tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008.

Sin embargo, las medidas de apoyo en materia de formación continua y los incentivos mediante bonificaciones para el mantenimiento del empleo, se aplicarán en las cuotas devengadas desde el 1 de julio de 2006.

3. TRAMITACIÓN TELEMÁTICA DEL CERTIFICADO DE EMPRESA.

La Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, tiene por objeto determinar las condiciones y requisitos para la comunicación por los empleadores a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, utilizando medios telemáticos, de los datos de los certificados de empresa y otros documentos relacionados con los procedimientos y actuaciones en el ámbito de las prestaciones por desempleo.

Para lograr este objetivo se crea y regula una aplicación informática denominada «Certific@2» que permite la presentación, recepción y tramitación de dichos documentos.

Esta aplicación podrá ser utilizada por cualquier empresa, organización empresarial o asociación, institución o entidad de derecho público, independientemente de su forma jurídica, incluido el empresario persona física, su representante legal y las empresas y profesionales colegiados que en el ejercicio de su actividad profesional gocen de la representación de las empresas en cuyo nombre actúan, que tengan contratados a trabajadores, operen en el territorio nacional y tengan asignado a su CIF o NIF una cuenta de cotización por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los usuarios de la aplicación Certific@2 deberán disponer de alguno de los sistemas de identificación siguientes:

- a) Firma electrónica reconocida con certificado expedido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.
- b) Otros sistemas de firma electrónica que figuren en la relación actualizada disponible en la aplicación.



También podrán ser usuarios de la aplicación Certific@2 los empleadores con autorización para la transmisión telemática de datos a los Servicios Públicos de Empleo.

Los usuarios de esta aplicación @2 deberán comunicar los datos del certificado de empresa en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la situación legal de desempleo, poniéndolo en conocimiento del trabajador.

La aplicación informática tras recibir el documento emitirá por el mismo medio un mensaje de confirmación de su recepción en el que constarán los datos proporcionados por el usuario, junto con la acreditación de la fecha y hora en que se produjo la recepción y una clave de identificación de la transmisión. Este mensaje, que podrá imprimirse o archivarse informáticamente, tendrá el valor de recibo de presentación. La no recepción del mensaje de confirmación o, en su caso, la recepción de un mensaje de indicación de error o deficiencia de la transmisión implica que no se ha producido la recepción, debiendo realizarse la presentación en otro momento o utilizando otros medios.

La transmisión telemática de datos por un usuario autorizado conforme lo previsto en esta orden supondrá la exención del trabajador de la obligación de acompañar el certificado de empresa a su solicitud de prestación por desempleo.