



joan Diaz associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Mayo 2007

SUMARIO

- 1. REGISTRO TELEMÁTICO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.**
- 2. SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.**
- 3. LEY DE IGUALDAD: ASPECTOS PRINCIPALES.**

1. REGISTRO TELEMÁTICO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.

El Servicio Público de Empleo Estatal desea unirse al movimiento de extensión de la administración electrónica a todos los ámbitos de la actividad administrativa, con el fin de contribuir a la creación de un sistema más eficaz, eficiente y transparente, de relaciones con los ciudadanos.

Con este objetivo, este organismo pretende fomentar la presentación por vía telemática de solicitudes, escritos y comunicaciones, para lo que necesita crear un registro telemático que se ocupe de la recepción y remisión de los mismos.

La Orden TAS/ 503/ 2007, de 28 de febrero, tiene por objeto la creación y regulación del funcionamiento de un registro telemático, para la recepción, remisión y tramitación de solicitudes, escritos y comunicaciones que se presenten por vía telemática ante el Servicio Público de Empleo Estatal relacionados con los trámites y procedimientos establecidos reglamentariamente, así como la determinación de las condiciones y requisitos para su presentación y tramitación.

Por otra parte, se crea el registro telemático del Servicio Público de Empleo Estatal para la recepción, remisión y tramitación de las solicitudes, escritos y comunicaciones que se remitan y expidan por vía telemática mediante firma electrónica avanzada, en el ámbito de los trámites y procedimientos autorizados por la propia norma.

El registro telemático del Servicio Público de Empleo Estatal permitirá la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones todos los días del año, durante las 24 horas del día, sin perjuicio de las interrupciones necesarias por razones técnicas previsibles de las que se informará en el propio registro. A los efectos del cómputo de plazo, salvo lo regulado en procedimientos especiales, la entrada de las solicitudes, escritos y



joanDiazAssociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

comunicaciones en un día inhábil se entenderá efectuada el primer día hábil siguiente. En ningún caso la presentación telemática de documentos, implicará la modificación de los plazos establecidos legalmente.

El registro telemático emitirá automáticamente, por medios electrónicos, un resguardo acreditativo de la presentación del escrito, solicitud o comunicación de que se trate, en el que constarán los datos proporcionados por el interesado, con indicación de la fecha y hora en que se produjo la presentación y una clave de identificación de la transmisión.

2. SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.

El pasado día 19 de abril, entró en vigor el nuevo marco legal que regula la subcontratación laboral en el sector de la construcción. La Ley 32/ 2006, aborda por primera vez en España, aunque sea de manera sectorial, el régimen jurídico de la subcontratación.

El legislador entiende que el exceso de cadenas de subcontratación 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 servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras.

En nuestro boletín del pasado mes de noviembre, abordamos ampliamente la regulación que la mencionada ley establece sobre esta práctica empresarial. En las próximas líneas, comentamos como queda configurado el régimen de la subcontratación desde que entró en vigor la mencionada norma.

Régimen de la subcontratación

La subcontratación, en el sector de la construcción, es libre en los primeros niveles pero se restringe a partir del tercer nivel, puesto que únicamente se admite una subcontratación adicional que se justifique en causas objetivas.

El actual régimen de subcontratación queda establecido del siguiente modo:

- a) El promotor puede contratar libremente con todos los contratistas que desee.
- b) Los contratistas pueden contratar con subcontratistas o trabajadores autónomos, de modo ilimitado, los trabajos que a su vez hubieran contratado con el promotor
- c) El primer y segundo nivel de subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que a su vez hubieran contratado con el promotor.
- d) El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo. Esta posibilidad sólo se puede producir en situaciones excepcionales de ampliación



joan Diaz associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

de la cadena de subcontratación.

Con carácter general, se establecen dos exclusiones a la posibilidad de subcontratar:

- a) El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.
- b) 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.

No obstante, si como consecuencia de 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, se podrá contratar un nivel adicional de subcontratación, siempre que:

- a) Sea necesaria la intervención de esta nueva subcontrata de cuarto nivel a juicio de la dirección facultativa, y ésta deje constancia de su aprobación y la causa o causas que la justifiquen en el *Libro de subcontratación*.
- b) El subcontratista de tercer nivel al que se añade la extensión de la subcontratación no consista en un trabajador autónomo ni en un subcontratista cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista, principalmente, en la aportación de mano de obra.

Debe tenerse muy presente que esta medida tiene carácter plenamente excepcional y que el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considera infracción grave o muy grave del promotor que permita, mediante la actuación de la dirección facultativa, ampliar excepcionalmente la cadena de subcontratación cuando objetivamente no concurren las causas motivadoras de la misma.

3. *LEY DE IGUALDAD: ASPECTOS PRINCIPALES.*

A continuación, detallamos las principales modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores que ha supuesto la entrada en vigor de la *Ley de Igualdad*.

Flexibilidad horaria (art. 34.8)

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Lactancia (art. 37.4)

En los casos de parto múltiple, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente. La trabajadora podrá acumular este derecho en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.



joanDiazAssociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Reducción de jornada (art. 37.5)

Ampliación de la edad del menor que da derecho a la reducción de jornada por guarda legal hasta los ocho años. Además, se reduce la jornada mínima a realizar de un tercio a una octava parte de la jornada habitual.

Vacaciones anuales (art. 38.3)

Se establece que no se pierde el derecho a disfrutar de las vacaciones aunque el período de disfrute pactado con la empresa coincida con la suspensión por maternidad, incluso cuando haya finalizado el año natural al que corresponden.

Excedencias (art. 46.2 y 46.3)

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 48.4)

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido. Para determinados neonatos que precisen hospitalización, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad (art. 48 bis)

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.