



INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Junio 2008

SUMARIO

LABORAL

1. *SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.*
2. *NUEVO MODELO DE SOLICITUD DE PRESTACIONES AL FOGASA.*
3. *JURISPRUDENCIA SOCIAL.*
Forma de pago de la indemnización por despido.

■ 1. *SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.*

En abril del año pasado entró en vigor la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Posteriormente, el Real Decreto 1109/ 2007, de 24 de agosto, desarrolló reglamentariamente dicha ley.

Esta normativa tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector de la construcción, mediante la aplicación de las siguientes medidas:

- Fomento de la contratación estable.
- Limitación de la subcontratación en cadena.
- Ampliar la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.
- Exigencia de una mayor formación para los trabajadores en materia preventiva.

Esta norma se aplicará a los contratos celebrados en régimen de subcontratación en las siguientes actividades del sector: 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 y saneamiento.

Mencionamos, a continuación, las principales novedades y modificaciones reguladas al respecto:



Régimen de la Subcontratación

Con carácter general se limitan hasta tres los niveles de subcontratación de las empresas, estableciéndose un cuarto nivel para casos excepcionales que deberán ser autorizados por la dirección facultativa de la obra así como por la Autoridad Laboral competente.

Es decir, el promotor podrá contratar directamente cuantos contratistas estime oportunos. Por su parte, el contratista podrá subcontratar las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos para la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor. Por último, el primer y segundo subcontratista podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo cuando su organización productiva consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra.

Por otra parte, salvo por causa de fuerza mayor, no podrán subcontratar sus trabajos los trabajadores autónomos ni el tercer subcontratista. Cuando se subcontrate en estos casos, se deberá hacer constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa motivadora de la subcontratación en el Libro de Subcontratación.

La norma considera que los subcontratados aportan, fundamentalmente, mano de obra cuando para la realización de la actividad contratada no utilicen 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.

Plantilla fija

Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas, de manera habitual, para realizar trabajos en obras de este sector, deberán contar con un número mínimo de trabajadores contratados indefinidamente:

- El 10% hasta el 19 de octubre de 2008.
- El 20% desde el 20 de octubre de 2008 al 19 de abril de 2010.
- El 30% a partir del 20 de abril de 2010.

Registro de empresas acreditadas

Las autoridades laborales competentes crearán los correspondientes Registros de Empresas Acreditadas, donde deberán inscribirse todas las empresas que tengan la intención de intervenir en el sector de la construcción.

La inscripción en este registro es única y tiene una validez de tres años para todo el territorio nacional, renovable por períodos iguales. La solicitud de renovación se presentará dentro de los 6 meses anteriores a la expiración de su validez. Para poder inscribirse en el mismo, los solicitantes deberán cumplir una serie de requisitos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales.

A partir del 26 de agosto de 2008, la inscripción en este registro será obligatoria para todas las empresas del sector que pretendan ser contratadas o subcontratadas.



Obligaciones de los contratistas

Las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción deberán vigilar el cumplimiento por los subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten, de las obligaciones de acreditación y registro, así como del régimen de la subcontratación en el sector de la construcción.

También deben comunicar la subcontratación al coordinador de seguridad y salud así como a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren identificados en el Libro de Subcontratación.

Se establece la obligatoriedad de disponer en cada obra de un Libro de Subcontratación. Cada contratista deberá disponer de este libro donde quedarán reflejadas todas y cada una de las empresas que han intervenido en la obra, la identificación de los trabajadores que ejercen las facultades de organización y dirección de cada subcontratista, así como sus planes de seguridad.

2. NUEVO MODELO DE SOLICITUD DE PRESTACIONES AL FOGASA

Una resolución de 3 de abril de 2008, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, aprueba el nuevo modelo de impreso de solicitud de prestaciones, según lo establecido en el artículo 24.2 del Real Decreto 505/ 1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Se aprueba el nuevo modelo de impreso de solicitud de prestaciones cuyas características se especifican en el anexo I de esta resolución, así como el modelo complementario para los supuestos de las prestaciones indemnizatorias del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, con pago a la empresa y si los trabajadores afectados son al menos dos, cuyas características se especifican en el Anexo II.

Esta resolución entra en vigor el 1 de junio de 2008.

Recordemos que el FOGASA es un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuya función es la protección y garantía del cobro efectivo de determinados créditos laborales de los trabajadores por salarios e indemnizaciones en determinados supuestos, normalmente ante situaciones de insolvencia empresarial o concurso de acreedores y con ciertos límites.

Están protegidos por el FOGASA todos los trabajadores contratados laboralmente, con independencia del tipo de empresa, contrato o relación laboral especial de que se trate, incluidos los altos directivos. Están excluidos los trabajadores al servicio del hogar familiar; los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas que no posean el control efectivo de la sociedad, cuando desempeñen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y sean retribuidos por ella, salvo que, en su caso, por razón del tipo de actividad de la empresa estén incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores del mar; y los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado o de Explotación Comunitaria de la Tierra.

La responsabilidad subsidiaria del FOGASA entra en juego en caso de impago de los créditos laborales por insolvencia o concurso del empresario declarados judicialmente y por los procedimientos legalmente establecidos.



La responsabilidad subsidiaria del FOGASA en el pago de salarios debidos alcanza a todos los conceptos salariales, pero no a los intereses por mora ni a las cuotas de Seguridad Social. Esta responsabilidad tiene dos límites cuantitativos:

- El primero relativo a la cuantía salarial objeto de abono, que tendrá, como tope máximo, el triple del salario mínimo interprofesional, incluida la parte proporcional de las pagas extras.
- El segundo relativo al número de días de salario debidos, que tendrá como límite, 150 días.

Los dos límites son acumulativos e independientes, de modo que el FOGASA calculará su deuda sobre el tope del triple del salario mínimo interprofesional, incluida la parte proporcional de extra, si la retribución del trabajador supera esa cuantía, y no responderá de más de 150 días de salario, aun cuando al trabajador le sean debidos más días e incluso cuando su remuneración sea inferior a la cantidad anterior.

7. JURISPRUDENCIA SOCIAL. *Forma de pago de la indemnización por despido.*

Forma de pago de la indemnización por despido

El Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 6 de marzo, considera que el pago de la indemnización por despido improcedente se puede realizar directamente, mediante la entrega al trabajador de un cheque bancario.

Este tribunal ha estimado el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por la empresa en autos sobre despido improcedente. El artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, supedita la extinción del contrato de trabajo en la fecha del despido a que el empresario ofrezca la indemnización depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

De esta forma, cuando el depósito se realiza en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido no se devenga cantidad alguna en concepto de salarios de tramitación.

Pues bien, la Sala considera que aunque la normativa legal sólo prevé el depósito judicial como medio para excluir el pago de los salarios de tramitación, en el caso de autos la entrega de la indemnización se hizo directamente, mediante cheque bancario entregado en mano al trabajador, una vez que el empresario reconoció la improcedencia del despido, habiendo firmando el trabajador el finiquito, método perfectamente válido ya que cumple con la finalidad de la norma.