



CGT

SECRETARIADO PERMANENTE – COMITÉ CONFEDERAL

BOLETÍN

**LEY 32/2006,
DE 18 DE OCTUBRE,
REGULADORA
DE LA
SUBCONTRATACIÓN
EN EL
SECTOR
DE LA
CONSTRUCCIÓN**

Nº 109 - MARZO 2007

INFORMATIVO

“LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”

Indice

- 1. Introducción**
- 2. ¿Porqué una ley particular para el sector de la construcción?**
- 3. El Sector de la CONSTRUCCIÓN**
- 4. ¿Que entiende la norma por descentralización productiva y contratas y subcontratas?**
- 5. ¿Por qué se gestiona la mano de obra en la actualidad, sobre todo, con el recurso a la descentralización productiva?**
- 6. LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**
 - a. Capítulo I: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones**
 - b. Capítulo II: Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción**

Anexo I: NOTAS sobre Convenio de colaboración suscrito por Ayuntamiento de Madrid, Fiscalía del TSJM y Decanato de Juzgados de primera Instancia e Instrucción, en materia de siniestralidad laboral en el término municipal de Madrid.

Anexo II: La contratación precaria, mata y la subcontratación aún mata más: un ejemplo concreto de una zona en expansión en Barcelona, en el parque tecnológico denominado 22@BCN, con resultado de 5 trabajadores muertos y un lisiado.

Introducción

Esta ley requiere de una atención especial por parte de toda la organización. A priori nos encontramos con dos dificultades. La primera, que nuestra presencia e intervención sindical en el sector para el cual va dirigida (el subsector de la construcción), es no sólo escasa sino que pudiéramos decir que testimonial. Y la segunda, que a pesar de poner el acento en los problemas centrales de la siniestralidad y carencia de una salud laboral adecuada en este sub sector, **la organización del trabajo, la descentralización productiva, la externalización, la subcontratación**, no impedirá el continuo deterioro de la salud de los trabajadores/as y de sus condiciones de trabajo.

Recientemente el RDL 5/2006, conocido como el de la Reforma Laboral 2006, modificó los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores, artículos que regulan las Contratas y Subcontratas, así como la Cesión Ilícita de mano de obra.

Esta ley, reglamenta y trata de ordenar el régimen de subcontratación en el sector de la construcción y se detiene en particular sobre la cadena de subcontratación, los límites, las responsabilidades y las posibles sanciones ante las infracciones que se den o pudieran darse en toda la cadena de contrataciones y subcontrataciones. Es decir, se hace un desarrollo del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, pero específico para el sector de la construcción, como también se profundiza en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Decreto 171/2004.

¿Porqué una ley particular para el sector de la construcción?

En la inicial exposición de motivos que lleva al legislador a la publicación de la ley, encontramos una primera respuesta: *...el sector de la construcción constituye uno de los ejes del crecimiento económico de nuestro país... y, una segunda,...este sector está sometido a unos riesgos especiales y continúa registrando una siniestralidad laboral muy notoria por sus cifras y su gravedad...*

El Consejo Económico y Social (CES) ofrece los siguientes resultados en cuanto al **volumen de subcontratación** en este sector para el 2005. Representa en torno a 24.643 millones de euros y se acerca al 29,3% de los ingresos de explotación, lo que confirma la tendencia imparable en la descentralización productiva.

La subcontratación en la construcción

	2001	2002	2003	2004	2005
Volumen subcontratas (millones de euros)					
Total	16.577	19.004	19.657	24.643	24.643
Edificación	9.669	11.605	11.730	13.481	15.222
Obra civil	6.909	7.400	7.927	8.592	9.421
% subcontratas respecto ingresos explotación					
Total	26,8	29,1	27,6	26,5	29,3
Edificación	25,9	27,9	26,7	27,9	29,0
Obra civil	29,2	29,7	29,0	29,6	29,8

Fuente: Ministerio de Fomento, Encuesta Conjuntural de la Industria de la Construcción.

En cuanto a la evolución de la siniestralidad laboral, el último informe del INSHT referido a junio 2006, vuelve a poner en negro sobre blanco la "criminal tendencia" al incremento de la accidentabilidad¹:

Accidentes de trabajo, afiliados e índice de incidencia por sectores, junio 2005-junio 2006

Sectores	Nº de accidentes	Variación (%)	Población afiliada	Variación (%)	Índice de incidencia	Variación (%)
Agrario	94.977	-3,8	1.150.237	-1,7	2.999	-2,1
Industria	242.893	-0,4	2.262.245	0,0	10.175	-0,3
Construcción	251.772	5,5	1.867.922	11,8	13.479	-5,6
Servicios	399.211	0,7	9.791.026	6,1	4.076	-5,1
Total	927.853	1,5	15.191.530	5,1	6.106	-3,4

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

¹ Con fecha de 6 de septiembre de 2006 se firmó un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Madrid, la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid y el Decanato de los Juzgados de primera instancia e instrucción de Madrid, de actuación en **materia de siniestralidad laboral en el término de Madrid**.

Al final del Boletín se realizan unas notas acerca del objeto, medios y fines del mentado convenio de colaboración entre los entes públicos firmantes, así como la posibilidad de utilización por parte de los sindicalistas, trabajadores y trabajadoras y por supuesto como una herramienta más para la intervención de la CGT.

El Sector de la CONSTRUCCIÓN

Su composición estructural actualmente, con datos del 2005 – Directorio Central de Empresas- :

- ❖ 98 grandes empresas de más de 500 asalariados, de las cuales **solamente 6, cuentan con más de 5.000 asalariados.**
- ❖ 16.527 empresas medianas, las cuales tienen entre 20 y 500 asalariados.
- ❖ **206.233 empresas con menos de 20 asalariados.**
- ❖ **192.657 trabajadores autónomos, lo que representa el 20% de todo el empleo en la construcción.**

Esta composición estructural empresarial (dimensionamiento, recursos, patrimonio), obedece sólo y exclusivamente a la generalización de las nuevas formas de gestión de la mano de obra y las nuevas (viejas) formas de organización del trabajo: **la descentralización productiva vía subcontratación.**

La descentralización productiva –externalización, contratas, subcontratas- desde los años 90 se ha generalizado y extendido en todos los sectores de la producción, así como en la distribución. Pero es el sub sector de la construcción quien se ha convertido en el modelo de esta manera de organizar el trabajo, con las consecuencias negativas para las condiciones de trabajo en general y la sangría humana en particular que supone para cientos de miles de trabajadores del sector.

La tendencia es al aumento de la segmentación y la especialización en la construcción, confieren a las grandes empresas constructoras (ACS, Ferrovial, Acciona, Sacyr Vallehermoso, etc.) el control de gran parte de la demanda y, con posterioridad, controlan la mayor parte del proceso productivo.

Las pequeñas empresas (206.233) con menos de 20 trabajadores y los trabajadores autónomos –incluidos los falsos autónomos- (192.657), carecen de margen de maniobra suficiente, pues depende su existencia como empresa de los segmentos empresariales superiores y se encuentran a expensas, así como condicionadas, de éstas, lo cual origina una cadena de perversiones organizativas del trabajo, conocido comúnmente como precarización o subcontratación.

En esta cadena perversa, quien sustenta la obra, bien sea civil, residencial, de infraestructuras, etc., **no controla ni uno sólo de los proyectos integrales o globales de dicha obra**, sucediendo de esta manera que contratistas y subcontratistas (la inmensa mayoría, como hemos podido ver en la estructura

empresarial), se ven “obligados” a trabajar, es decir realizar la fase/s de cada obra en las condiciones y precios que les imponen los grandes.

Los costes de producción de una obra se abaratan de forma piramidal, es decir de arriba abajo, por eso nos encontramos que si quien realiza el trabajo –la mayoría-, trabaja con unos márgenes de beneficio pequeño, rebaja hasta extremos de sobre explotación las condiciones de trabajo de la mayoría, para obtener así mismo beneficio o margen de rentabilidad.

Un ejemplo sencillo de la precarización y la sobre explotación en la cadena de subcontratación:

Cuando una empresa contrata [**empresa principal**] espera un beneficio mayor que el obtendría de no hacerlo. Por su parte la empresa contratada [**la contrata**] espera obtener un beneficio, el cual descontará de los costes de la contratación. Si ésta a su vez subcontrata la actividad y el **subcontratista** espera obtener un beneficio como la contrata, ya sólo le queda sobre el precio de venta menores márgenes, obligándose a mover los componentes de los costes de producción y siempre recaerá sobre el eslabón más débil, el trabajador y sus condiciones de trabajo, incluidas las de salud y seguridad.

La expansión de la construcción en los últimos años, coincidente con un ciclo expansivo de la economía del estado español basada en el ladrillo y en el consumo interno, se ha traducido en un fuerte crecimiento del empleo: **el sector ha ganado más de 1.000.000 de nuevos ocupados.**

Según datos de contabilidad nacional, en los últimos tres años se han creado más de **1,5 millones de empleos equivalentes a tiempo completo**, exclusivamente en el sector de servicios, casi el 70%, es decir 1.050.000 y en la **construcción** el resto, es decir el 30% (450.000).

- Actualmente trabajan más de 2,5 millones de trabajadores/as, habiéndose reducido la tasa de paro en este sector en 14 puntos en el período que abarca desde 1996 al 2004. Su tasa de paro se sitúa en el 5,9% frente al 8,7% del conjunto de la economía. Este empleo en la construcción representa el 12,5% del total de ocupados/as en el 2005, alcanzando el 13% en el tercer trimestre de 2006. La siguiente tabla muestra como el sector de la construcción lidera la ocupación (**iiiprecariaiii**) en el estado español:

Empleo en sector de la construcción (2003 a 2006)					
AÑOS	2003	2004	2005	2006	% 2003-2006
Personas en Millones	2,1	2,2	2,3	2,5	18,89%

(Fuente EPA y FLC)

- En el 2004 su tasa de **temporalidad** se situaba en el **58,1%**. **Hablamos de una tasa que casi dobla la tasa de temporalidad general (33,54%)**, pero que si la sectorializamos aún más, nos encontramos que en la rama de construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil, la tasa de temporalidad asciende a más del **60%**.
- El 25% del total de trabajadores/as ocupados en la construcción, son trabajadores/as inmigrantes².
- La media de edad de los trabajadores se encuentra entre los 33 y 44 años, es decir, en plena capacidad psicofísica de su fuerza de trabajo. Además, el 30% tiene entre 16 y 29 años y los hombres representan el 94,5% de todo el empleo en el sector, por solamente el 5,5% de las mujeres, cuando éstas en el conjunto de la economía representan el 40%³.
- En cuanto a la **siniestralidad**: este sector registra **la cuarta parte de todos los accidentes con baja en jornada de trabajo (223.600)**

En el año 2006 murieron (por el hecho de trabajar) 293 trabajadores en las obras, lo cual supera la media del período de los últimos cinco años (288).

² Recientemente se ha publicado un trabajo por parte de la Consejería de Empleo y Mujer de la CM, acerca de las condiciones de trabajo de los inmigrantes en el sector de la construcción de la CM, apareciendo que en este sector las personas inmigrantes trabajadoras es 7 puntos más alta que la media, es decir el 32% de todos los trabajadores de la construcción es inmigrante.

³ El mismo estudio que citamos en la nota 2, revela que las personas migrantes que trabajan en el sector de la construcción en la CM es muy joven, predominando los trabajadores entre los 26 y 35 años que suponen el 42% y el siguiente tramo de edad es que se encuentra entre la horquilla de los 17 años a los 25 años.

La siguiente tabla pondera las edades así como el origen de los mismos:

Nacionalidad	17 a 25 años	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 55 años	56 a 65 años
Búlgaros	35%	47%	12%	6%	0%
Colombianos	29%	41%	24%	5%	1%
Ecuatorianos	20%	41%	32%	7%	0%
Marroquíes	31%	51%	12%	4%	2%
Peruanos	27%	38%	27%	10%	0%
Polacos	21%	54%	21%	6%	0%
Rumanos	47%	38%	12%	3%	0%
Españoles	20%	42%	25%	10%	3%

El tiempo de permanencia en el sector de los trabajadores migrantes es significativo, pues influye directamente en su experiencia profesional, así como en su capacidad de adquirir derechos y mejores condiciones de trabajo. Los trabajadores autóctonos en un 33,3% tienen una trayectoria superior a los diez años en el sector, por solamente un 5% en los trabajadores inmigrantes. El tiempo medio de permanencia de las personas inmigrantes es un período entre uno o dos años, destacando los ecuatorianos y colombianos los cuales acumulan trayectorias laborales de 3 a 5 años.

Desde la publicación de la LPRL en el 95, es decir hace 11 años, en las obras de la construcción han sido matados (muertos), más de 3.000 trabajadores

El INSHT ha publicado las siguientes tablas de accidentabilidad y siniestralidad referidas al período de 12 meses, Junio 2005/Junio 2006:

TOTAL NACIONAL							
	NÚMERO TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO	variación en % respecto periodo anterior	POBLACIÓN AFILIADA	variación en % respecto periodo anterior	ÍNDICE DE INCIDENCIA	variación en % respecto periodo anterior	
AGRARIO	34.377	-3,8	1.150.337	-1,7	2.988	-2,1	
INDUSTRIA	242.393	-0,4	2.382.245	0,0	10.175	-0,3	
CONSTRUCCIÓN	251.772	5,5	1.667.922	11,8	13.479	-5,6	
SERVICIOS	399.311	0,7	9.791.026	6,1	4.078	-5,1	
TOTAL	927.853	1,5	15.191.530	5,1	6.108	-3,4	

TOTAL NACIONAL										
	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES	variación en % respecto periodo anterior	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES	variación en % respecto periodo anterior	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	variación en % respecto periodo anterior	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES	variación en % respecto periodo anterior	POBLACIÓN AFILIADA	variación en % respecto periodo anterior
AGRARIO	33.644	-3,3	657	-22,4	66	-7,0	34.377	-3,8	1.150.337	-1,7
INDUSTRIA	240.012	-0,3	2.181	-11,7	200	2,0	242.393	-0,4	2.382.245	0,0
CONSTRUCCIÓN	248.533	5,8	2.649	-13,0	290	0,0	251.772	5,5	1.667.922	11,8
SERVICIOS	395.740	0,8	3.155	-16,9	416	0,0	399.311	0,7	9.791.026	6,1
TOTAL	917.929	1,7	8.652	-13,9	972	-0,1	927.853	1,5	15.191.530	5,1

Es en este contexto socio-laboral en el cual se pone en marcha la ley específica sobre descentralización productiva en el sector de la construcción. Un contexto que nos hace pensar que los muertos y accidentados son muchos, inclusive para la voracidad empresarial y la coexistencia con la misma de los sindicatos mayoritarios. Un contexto social y laboral donde la temporalidad y la precariedad del trabajo asalariado, aumentan el sufrimiento y la salud física y social de millones de personas. Un contexto que viola los derechos fundamentales de los trabajadores: la salud, la vida, la libertad.

Un contexto social laboral que en definitiva –como bien señala la exposición de motivos de la misma ley-, se ampara en el artículo 38 de la Constitución Española...*“la contratación y subcontratación de obras o servicios es una expresión de la libertad de empresas que reconoce la CE... y que, en el marco de una economía de mercado –capitalismo-, cualquier forma de organización empresarial es lícita...”*, y el hecho de que nos exploten, nos maten por trabajar o tengamos condiciones de trabajo muy precarias, es porque lo dice la Constitución...

Sigue siendo necesario que trabajemos e intervengamos sindicalmente por crear un marco jurídico o marco social donde otro tipo de economía y de relaciones laborales y sociales, instaure valores de cooperación, justicia y solidaridad para todos y la discriminación, la desigualdad y la violencia contra los trabajadores sean desterradas.

¿Que entiende la norma por descentralización productiva y contrata y subcontrata?

Desde la norma. El Estatuto de los Trabajadores, artículo 42, otorga al empresario la facultad de exteriorizar, sacar fuera de una empresa (denominada principal), actividad o actividades que pertenecen al propio negocio de la misma. La fórmula del 42 ET es indeterminada: “1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad...2. El empresario principal...responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial...”

La jurisprudencia ha declarado en términos generales que, “el ordenamiento jurídico, no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar en su actividad productiva y, así lo reconoce el artículo 42.1 del ET, lo que supone que, con carácter general, la denominada **descentralización productiva** es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores” (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 1994).

El negocio jurídico se realiza por medio de un contrato mercantil, entre la empresa principal y la contrata, la cual a su vez puede realizar otro contrato mercantil, con otra contrata, y así esta se convierte con respecto a la principal en subcontrata. Por medio de dichos contratos, la contrata se obliga a ejecutar una obra o realizar un servicio para la empresa principal.

Es muy necesario que tengamos en cuenta que al hablar de **descentralización productiva**, estamos hablando a algo externo al contrato de trabajo (relaciones contractuales entre personas desiguales). **Los efectos** de estas relaciones mercantiles en decisiones en las cuales **al trabajador le vienen dadas e impuestas sobre su contrato de trabajo** son claves, pues los elementos esenciales de ese contrato vendrán **determinados por la exigencia de la actividad productiva en la que se inserta.**

La característica de este contrato reside en que el contratista se obliga a un resultado de la obra objeto del negocio: Ejemplos, construcción de partes de un edificio o su totalidad, limpieza de un centro de trabajo, elaboración de programas informáticos, etc. Es decir, la obligación trasciende a la actividad y se necesita un resultado.

¿Por qué se gestiona la mano de obra en la actualidad, sobre todo, con el recurso a la descentralización productiva?

La organización de las relaciones laborales, se configuran desde la aplicación y en consecuencia, la búsqueda de la mayor flexibilidad, cuyo fin último es lograr la más rápida y menos costosa adaptación al mercado, en un contexto de globalización económica.

La descentralización productiva ocupa un lugar destacado en este objetivo. No siendo el único mecanismo, -pensar en la polivalencia, la multifunción, la utilización flexible del tiempo de trabajo, las modalidades contractuales de contratación temporal, el trabajo en equipos con auto responsabilidad, el tele trabajo, el trabajo a domicilio, etc.-, **es sin duda la descentralización productiva el más extendido y el menos controlable.**

Sé produce un proceso de fragmentación y especialización de la actividad productiva, por el cual cada empresa se concentra en lo que ésta considera el núcleo central de su actividad, la cual le sirve para identificarla en el mercado y recurre a la externalización para la ejecución de todas aquellas tareas que aún siendo necesarias, considera que son ajenas a ese núcleo, o bien, medido en términos de coste económico o político, decide que así sean consideradas.

Se persigue fundamentalmente fines económicos-políticos:

- ❖ Ahorro directo de gastos de personal, pues el precio del servicio es inferior al que debería soportar de producirlo directamente.
- ❖ Menores inversiones en maquinaria, tecnología, locales, etc.
- ❖ Adecuación de las plantillas al mínimo necesario y flexibilidad en el uso de la mano de obra en todo el resto de servicios.
- ❖ Debilitamiento de la acción sindical.

Es en este entorno donde la descentralización productiva resulta, en ocasiones, sinónima de degradación y deterioro de las condiciones del empleo, enjuiciadas no sólo en términos salariales sino, más en general, en términos de calidad del trabajo y de protección social.

El masivo recurso de las empresas colaboradoras y auxiliares de la principal a las modalidades de contratación temporal, consagrado como práctica lícita por una discutible jurisprudencia que vincula la temporalidad de los contratos de trabajo al negocio mercantil⁴.

⁴ Del estudio de la CM sobre las condiciones de trabajo de los inmigrantes en el sector de la construcción, se desprende que en este sector (y ámbito CM), sólo un tercio de los trabajadores contratados tiene un contrato de carácter indefinido, otro tercio cuenta con un contrato de obra o servicio, un cuarto tiene un contrato de carácter eventual y el resto es autónomo o trabajador a través de una ETT. Además, se desprende que entre el colectivo de trabajadores autóctonos al menos un 10% carece de contrato, porcentaje que casi se triplica en el caso de los trabajadores migrantes (26%).

El establecimiento de bajas condiciones de trabajo para los trabajadores de sectores enteros que funcionan en régimen de descentralización (por ejemplo, la construcción, seguridad, limpieza, call center), en ocasiones procedentes de la empresa principal y que quedan extramuros de la normativa sucesoria.

O por último, la introducción por vía de convenio colectivo de condiciones de trabajo distintas y menos favorables para los trabajadores que se incorporan a empresas con posterioridad a los procesos de filialización adoptados, constituyen hoy **prácticas habituales de las estrategias descentralizadoras de nuestro sistema de relaciones laborales.**

LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

La ley se publica en el BOE del jueves 19 de octubre de 2006 y según la disposición final tercera entra en vigor a los seis meses de su publicación, es decir, el 18 de abril de 2007.

Esta ley cuenta con una *Exposición de Motivos* (ya comentada en la introducción), dos Capítulos, el I dedicado al *Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones*, desarrollado en tres artículos. El II sobre *Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción*, consta de 8 artículos.

Tres disposiciones adicionales relativas a las **infracciones y sanciones**, la primera, (modificación de la ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social RDL 5/2000 de 4 de agosto); la segunda relativa al *régimen de subcontratación en las obras públicas* y la tercera relativa a *negociación colectiva y calidad en el empleo*.

Dos disposiciones transitorias, la primera sobre *aplicación a las obras de construcción en ejecución a la entrada en vigor de la Ley* y la segunda relativa a la *aplicación transitoria de la documentación del régimen de subcontratación*.

Capítulo I: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones

Artículo 1. Objeto de la Ley: regula la subcontratación en el sector de la construcción y además, le es de aplicación el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores⁵.

⁵ El artículo 42 ET en la redacción dada por el RDL 5/2006, modifica el apartado 4. el cual queda redactado del siguiente modo:

...”4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

Artículo 2. Ámbito de aplicación: se aplicará a todos aquellos contratos que se celebren en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos:

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.

Es muy importante que entendamos que a pesar de ser una ley para el sector de la Construcción, esta es de aplicación en cualesquiera de las empresas (sobre todo las grandes multinacionales de servicios: telefonía, agua, gas, electricidad, etc.) que realicen obras. A continuación se define que es una obra de construcción o una obra y señala que es **cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o de ingeniería civil.**

Así mismo las figuras de promotor, dirección facultativa de la obra, coordinador, contratista o empresario principal, son **figuras que existen en todas las obras civiles que se prestan para las grandes empresas de servicios** (gas, electricidad, telefonía, transporte ferroviario, etc.), luego si nos afecta y muy mucho esta ley y por lo tanto nuestra intervención sindical cuenta con esta "herramienta legal" en nuestra lucha contra la subcontratación.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.»

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.»

Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.»

Tenemos que entender que el ámbito de aplicación se extiende a **todos los casos de cooperación entre empresas**, en aplicación del artículo 2 de esta Ley, el RD 1627/97 en su Anexo de actividades, la Directiva Europea 92/57 en su definición de actividades y el propio Convenio Colectivo de la Construcción en su artículo 12 y Anexo II relativo a Actividades.

Artículo 3. Definiciones: Es importante la identificación de cada uno de los sujetos que se definen, es decir el quién es quién. Aunque parezca un diálogo de los hermanos Marx, se requiere una buena dosis de paciencia y detenimiento para así saber contra quien vamos o quienes son los responsables:

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:

- Que cuenten con una estructura organizativa propia y medios materiales y personales que se empleen para la actividad contratada.
- Asuman los riesgos, obligaciones y responsabilidades inherentes a la actividad empresarial.
- Que ejerzan directamente la facultad de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra.

Y, además:

- Acreditar que sus trabajadores, tanto en el nivel directivo como productivo, cuentan con formación necesaria en materia de prevención de riesgos y organización preventiva.
- Estar inscritas en el registro de Empresas Acreditadas, al cual se refiere el artículo 6 de esta ley.

Y un apartado 4. en este mismo artículo que reproducimos literal:

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. Regimen de subcontratación: El apartado 1 de este artículo es lapidario: **“la subcontratación, como forma de organización productiva, no podrá ser limitada,** salvo en las condiciones y en los supuestos previstos en esta ley”. Es decir, por sino quedaba claro que la “libertad de empresa vía artículo 38 de la CE” se encuentra por encima de cualquier otra libertad, por ejemplo la de elegir trabajo (empleo), la libertad de profesión, etc., a la hora de solucionar el problema se nos devuelve al origen y causa del problema, es decir la libertad unilateral de organizar el trabajo y gestionarlo por parte del empresario.

Nos encontramos con el límite que enunciábamos en la introducción: esta ley sólo viene a intentar paliar (poner parches) en el modelo de relaciones laborales desregulador que se encuentra instaurado en nuestro sistema normativo desde hace más de 30 años. Y los paliativos, como en medicina no solucionan la enfermedad, sino que sólo sirven para ayudar a “bien morir”.

En este caso los muertos, el dolor y las condiciones denigrantes de trabajo son tantas y de tal gravedad que se procura frenar la “sublevación” de los asalariados y “consolar” de esta manera a una opinión pública, la cual está anestesiada e hipotecada de por vida, precisamente por quienes son los responsables (entre otros) de la siniestralidad tan criminal existente en el sector

y sus cuentas de resultados crecen en la misma proporción que lo hacen los ladrillos de los rascacielos.

Aún con todos estos límites y todas estas trampas, tenemos que utilizar los supuestos previstos en el mismo artículo.

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.

Supuestamente y de manera ordinaria, la cadena de subcontratación debe pararse en el tercer nivel, salvo lo dispuesto en el apartado 3. que como veis va a resultar un coladero de “ilegalidades” que enlazará nuevamente la cadena hasta

el infinito. De ahí la vigilancia que tendremos que tener, pues la dirección facultativa es la única potestada para autorizar subcontrataciones excepcionales.

Artículos 6 y 7: El seis crea el *Registro de Empresas Acreditadas*, su inscripción y reglamentariamente se establecerá el contenido, la forma y los efectos de la inscripción. El siguiente, el siete, habla del *deber de vigilancia* por parte de las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras y las *responsabilidades* derivadas para los mismos por el incumplimiento del deber.

Artículo 8. Documentación de la Subcontratación: “En toda obra de construcción...cada contratista deberá disponer de un **Libro de Subcontratación**”.

Es necesario que tengamos muy en cuenta la información que debe constar en dicho libro, pues necesariamente ahí encontraremos toda la información que necesitamos para nuestra intervención sindical:

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.

¿Quién tiene acceso ha dicho Libro?:

- 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
- Los Representantes de los trabajadores

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: parece que de forma reglamentaria sacarán un modelo (carnet) que acredite que los trabajadores están formados realmente en la ejecución de sus trabajos desde el punto de vista preventivo. Por lo demás, tal como está redactado y a la espera de esa reglamentación, les será “facilísimo” a las contratistas, empresas, subcontratistas, etc. acreditar que existe esa formación en prevención de riesgos, vamos como ahora pero con un poco más de “mamoneo de papeles”.

Artículo 11. Infracciones y Sanciones: Las infracciones para contratista, subcontratista, promotor, principal, autónomo, se tipifican conforme a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000), modificando los artículos siguientes de la LISOS: el 8, 11, 12 y además se consideran infracciones graves con respecto a la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción las siguientes:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) 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.

c) 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 contrata, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) 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.

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 concurran 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.»

Se introducen tres nuevos apartados en el artículo 13 de la LISOS y se consideran como **infracciones muy graves** en el ámbito de aplicación de la Ley Reguladora de la subcontratación las siguientes:

a) 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 concurran 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.

b) *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.*

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.»

La Disposición adicional segunda. Régimen de Subcontratación en las obras públicas: dispone que lo establecido en la Ley de Regulación de la Subcontratación es de **aplicación plena en el ámbito de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.**

La Disposición adicional tercera: habla de la posibilidad que tienen las partes de mejorar el empleo, su seguridad y su salud por medio de la Negociación Colectiva... vaya novedad, lo que se les ha olvidado legislar es que la negociación colectiva tiene que contemplar obligatoriamente huelgas totales y sin servicios mínimos cada vez que se empeoren las condiciones de trabajo, se sufra algún tipo de atentado a la salud, a la libertad del trabajador, a la dignidad... y encima el empresario será sancionado sin beneficios ese año...

La ley entra en vigor el 18 de Abril de 2007.

ANEXO I

NOTAS sobre Convenio de colaboración suscrito por Ayuntamiento de Madrid, Fiscalía del TSJM y Decanato de Juzgados de primera Instancia e Instrucción, en materia de siniestralidad laboral en el término municipal de Madrid.

Partes legitimadas: Ayuntamiento de Madrid por medio de la **Policía Municipal** que se le dota de funciones de Policía Judicial en materia de prevención de delitos contra la salud de los trabajadores y ciudadanos, pudiendo actuar de oficio ante los órganos administrativos (Inspección de Trabajo) y se le dota de funciones propias de la Policía Judicial bajo la dependencia directa de **Jueces y Fiscales.**

Sustentación de dicha legitimidad: El ministerio Fiscal tiene atribuida constitucionalmente la misión de **promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelado por la ley**, de oficio o a petición de los interesados. Instrumentos para este fin, entre otros, los de requerir la colaboración de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para realización de actuaciones encaminadas a la averiguación de delitos...o la práctica de diligencias concretas de investigación (artículos 1, 2 y 3 del RD 769/1987, de regulación de la Policía Judicial.

En el sentido anterior la disposición adicional décima de la Ley 57/2003 de 17 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, refleja la necesidad de potenciar la participación de los Cuerpos de Policía Local en el ejercicio de las funciones de Policía Judicial, de ahí que desde nuestros ámbitos locales instemos la celebración de dichos convenios de colaboración entre los organismos citados para intentar frenar y quebrar el hecho de que seamos muertos y/o asesinados por el hecho de trabajar y hacerlo en las condiciones que el empresario determina, sin respeto por la vida y al servicio exclusivo de la rentabilidad y beneficio del capital.

La Policía Local en sus funciones de Policía Judicial: funciones de policía judicial en el campo de la **sinistralidad laboral**. Así mismo, ejercer en este campo **funciones de policía administrativa en orden a vigilar el cumplimiento de la normativa municipal** (artículo 5.1,a del reglamento del Ayuntamiento de Madrid, en orden a **poder detectar situaciones de riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores**.

En sus funciones de Policía Judicial, **deberán garantizar el aseguramiento de las pruebas y objetos del delito y la realización del atestado, con vistas a facilitar la posterior instrucción judicial.**

En definitiva se les dota de **funciones PREVENTIVAS y REPRESIVAS de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales y de los delitos contra la seguridad en el trabajo.**

Es de significar la cláusula tercera del Convenio de colaboración que transcribimos:

*“**TERCERA. Información sobre la titularidad de licencias urbanísticas.** El Área de Gobierno de Urbanismo, impulsará, al amparo del artículo 9.1 de la Ley 42/1997, en relación con el 11.2,a) de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, el establecimiento de un procedimiento de comunicación rápida de la titularidad de licencias urbanísticas a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Madrid, en aquellos casos en que su conocimiento se revele necesario para el ejercicio de la función inspectora y la obtención directa de dicha información no sea posible debido a la obstrucción de la actividad inspectora por el titular de la licencia.”*

En el sector de la Construcción aquí radica uno de los principales problemas: construcciones sin licencia, empresarios no identificables, inmobiliarias que se dedican a construir, contratas inexistentes (pistolero de siempre, elevado a la categoría de organización del trabajo), ilegalismo, etc., las consecuencias son **mortales y de una gravedad muy seria a la salud de las personas.**

A continuación transcribimos el Protocolo de Actuación para el caso de accidentes laborales con resultado de muerte o lesiones graves y protocolo de actuación ante la detección de situaciones de riesgo o peligro grave para la seguridad o la salud de los trabajadores:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL CASO DE ACCIDENTES LABORALES CON RESULTADO DE MUERTE O LESIONES GRAVES.

1.- Cuando la Policía Municipal tenga conocimiento, a través de los canales de emergencia, tales como 112 ó CISEM o por cualquier otro medio, del acaecimiento de un accidente laboral con resultado de muerte o lesiones graves para los trabajadores - con exclusión de los accidentes que sufra el trabajador al ir al trabajo o volver del mismo (“in itinere”), los

derivados de accidentes de tráfico y los originados por patologías no traumáticas, tales como infartos - lo pondrá en conocimiento del Fiscal del Juzgado de Guardia que, con arreglo al artículo 1 del Real Decreto 769/1987, de regulación de la Policía Judicial, y, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, requerirá en su caso a la Policía Municipal de Madrid, para que, con observancia de las reglas previstas en la Ley de Enjuiciamiento Criminal para el desarrollo de la función de Policía Judicial, practique, además de las primeras diligencias de prevención, aseguramiento y custodia previstas en el artículo 4 del Real Decreto 769/1987, las primeras diligencias de averiguación del delito y descubrimiento y aseguramiento del delincuente.

La Policía Municipal de Madrid acudirá con la máxima inmediatez al lugar del accidente, practicando las diligencias previstas en los artículos 282, 770 y 771 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. En todo caso, los Policías actuantes inspeccionarán el lugar los hechos, levantando el correspondiente reportaje videográfico, tomarán las medidas cautelares que estimen necesarias para la subsistencia de las pruebas y efectos del delito y realizarán, en general, cuantas diligencias estimen necesarias para el esclarecimiento del suceso.

2.- Las diligencias policiales practicadas de conformidad con lo previsto en el número anterior, se documentarán en un atestado policial elaborado por los funcionarios actuantes de la Policía Municipal, que será remitido a la conclusión de las diligencias al Juzgado de Instrucción que estuviere conociendo del asunto, en su caso, y al Ministerio Fiscal.

El atestado policial tendrá, con carácter general, el siguiente contenido:

- Datos personales y domicilio de las personas y entidades relacionadas con el accidente, y además:

a) Respecto a las víctimas del accidente. deberán dejar constancia de la empresa a la que prestan servicios, y tareas que desempeñaban cuando ocurre el accidente.

b) Los testigos de los hechos, indicando, cuando proceda, su condición de trabajadores y la empresa a la que pertenecen.

c) Las distintas empresas que intervienen, incluso en régimen de subcontratación, en la ejecución de la obra o la prestación del servicio en cuyo ámbito se produjeron los hechos.

d) Designación de las Compañías aseguradoras de las empresas relacionadas con el siniestro.

- Con respecto del accidente, harán indicación de la forma en que se produjo (caída, golpe, aplastamiento, etc.), agentes que intervinieron (máquinas, instalaciones, productos...) y cualesquiera otras circunstancias que guarden relación con el suceso (viento, oscuridad, calor, ruido u otros factores semejantes), indicando la fuente de que extraen el conocimiento de estos datos.

- Daños o lesiones aparentes de las víctimas.

- El atestado recogerá la primera toma de declaración de la víctima, de estar en condiciones de prestarla, y de los testigos.

- Resultado de la investigación policial, recogiendo en soporte documental gráfico la posición de las víctimas y de las personas relacionadas con el accidente, en relación con los agentes o factores determinantes del mismo.

- Identidad de los funcionarios que hayan intervenido en cada una de las diligencias practicadas, mediante la mención de su número.

Asimismo, los Policías actuantes podrán reflejar cuantos datos consideren relevantes para la investigación del delito.

3. Como anexo al atestado, con la finalidad de evitar la desaparición de pruebas, se documentará un acta que deje constancia del soporte magnético o de grabación audiovisual utilizado en la investigación del accidente. El acta será acompañada del documento de reproducción correspondiente.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA DETECCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO O PELIGRO GRAVE PARA LA SEGURIDAD O LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Con la finalidad de facilitar y agilizar la actividad de la Fiscalía en relación con los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, la Policía Municipal de Madrid, siempre que en el ejercicio de sus funciones de policía administrativa para la vigilancia del cumplimiento de la normativa administrativa municipal, particularmente en materia urbanística, observe indicios evidentes y manifiestos de riesgo grave e inminente para la seguridad o la salud en el trabajo en obras de construcción comunicará directamente los hechos en forma de denuncia a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Madrid.

ANEXO II

La contratación precaria, mata y la subcontratación aún mata más: el ejemplo concreto de una zona en expansión en Barcelona, en el parque tecnológico denominado 22@BCN.

Lugar y contextualización de la obra: viejo distrito industrial de Barcelona (Poble Nou) que desaparece y se construye un parque tecnológico con nombre postmoderno, 22@BCN.

La Obra: complejo hotelero y de oficinas, **Ecourban**, siendo el promotor el grupo **Habitat**⁶, con una inversión de 60 Millones de Euros.

Descripción de la obra: vaciado de tierras de unos 6 metros de profundidad y 15 de largo al objeto de construir una galería para servicios. La excavación se realizaba al pie de la cimentación de una fábrica preexistente formada por mampostería y mortero de cal. Al sacar las tierras de uno de los lados de la cimentación, la presión ejercida por las del otro lado venció la resistencia del “muro” que cayó sobre los trabajadores, con el resultado de 5 muertos, dos españoles y tres paquistaníes.

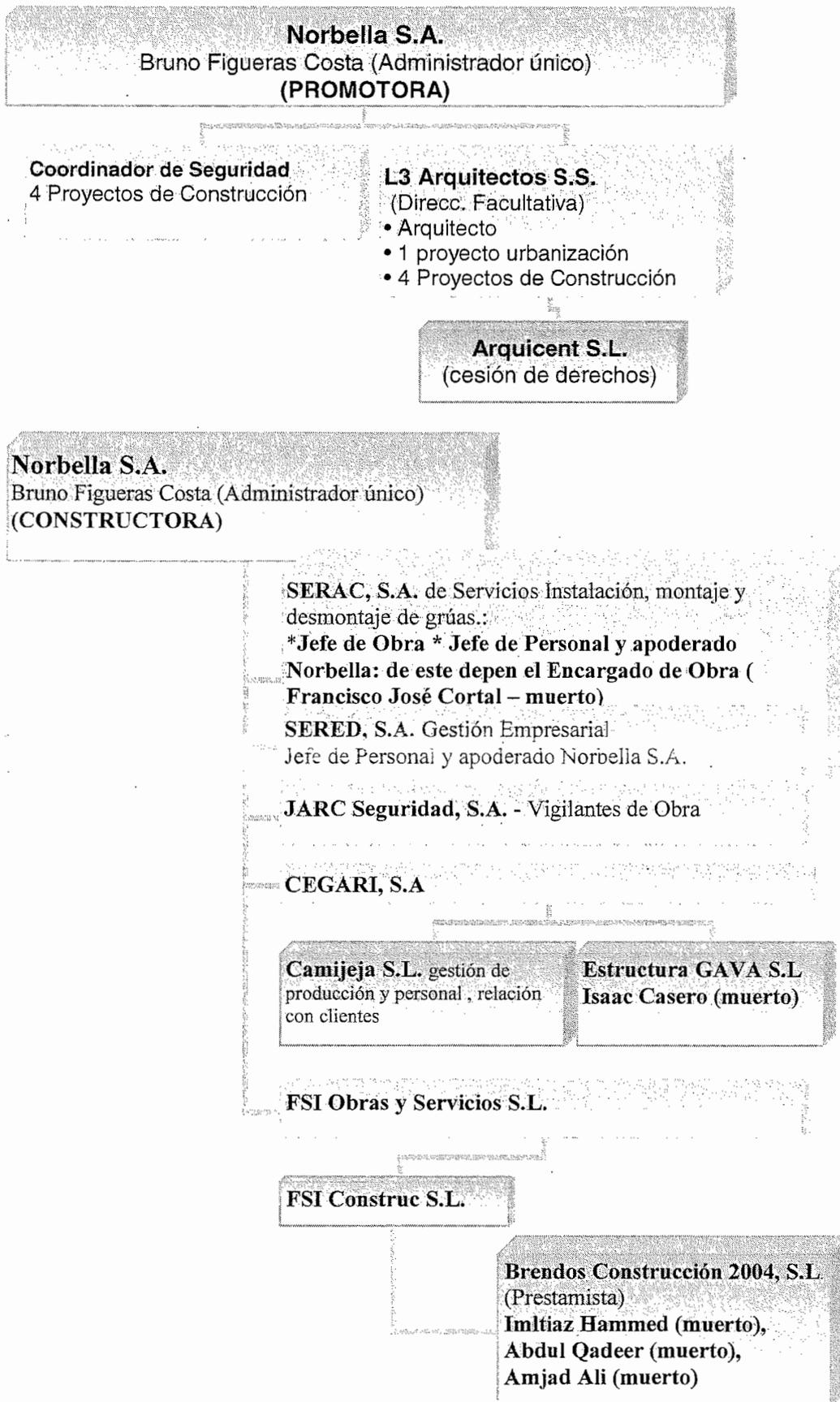
- No tenían escalera suficiente a pesar de encontrarse a 6 metros de profundidad.
- No se realizó un muro pantalla o apuntalamiento.
- Las prisas debido a la proximidad de las vacaciones, en hacer esa misma tarde de la muerte de los cinco trabajadores una solera de hormigón para instalar la galería de servicios, precipitó el resultado cantado.
- Falta de coordinación y de información entre los técnicos: el Coordinador de Seguridad de la obra declara ante el Juez de Instrucción que el lugar donde se produjo el accidente correspondía al proyecto de urbanización de la obra y el no había recibido el encargo de ocuparse de la obra, como tampoco había dado el visto bueno al Plan de Seguridad que debía redactar la empresa constructora, **Norbella, SA.**

Empresa Constructora: Norbella S.A. que asume la responsabilidad de la organización productiva.

Diseño estratégico de Norbella, S.A. en la organización productiva: diseñan un complejo sistema de empresas interpuestas en cascada, que

⁶ El nombre del grupo es **Habitat Humano**, con una maraña de empresas participadas: Consultoría Integral de Inmuebles (**Dintel Cuatro**), Constructora (**Construcciones NARTEX**), Promotora (**Promociones ZOTRA**), Promotora (**HOTOFI**), Urbanizadora (**Mecalevir**), Implantación de Sistemas (**dhh – desarrollo habitat humano**), Receptora de Empresarios (**Fit Vía Vi**), Promociones (**PROMOJYA, S.L.U.**), Explotaciones (**Lo Boligni**).

convierten la organización productiva en una tela de araña, donde quedan escondidas las responsabilidades.



La tela de araña diseñada por NORBELLA, establece una cadena de subcontratación Norbella – FSI Obras y Servicios – FSI Construí-Brendom Construcción 2004, siendo esta última la prestamista que empleaba a los trabajadores paquistaníes muertos.

Por el mismo metro cuadrado de cerramiento FSI cobraba 17,5 € y pagaba a Brendom 13 €, es decir, con un beneficio del 25%. El contrato entre FSI y Brendom establece el precio/hora por trabajador prestado: “horas de oficial para trabajos que pueda solicitar la propiedad (Norbella SA), siguiendo sus instrucciones a 14,00 euros/h”.

Brendom tiene su domicilio social en un locutorio, que su actividad es hacer cesión ilegal de trabajadores a grandes empresas. Los tres paquistaníes muertos no estaban dados de alta en la seguridad social.

Identidad de los responsables y sus grupos: Bruno Figueras es administrador único de Habitat, Presidente de Construmat, Vicepresidente de la Asociación de Promotores y Constructores de obras de Barcelona y un largo etc.

Este gran “gurú” empresarial suscribió en el 2005 una declaración de responsabilidad social para hacer patente su adhesión a los Diez principios del pacto Mundial de las NNUU, inspirado en tres pilares de actuación:

- a) Desarrollo económico
- b) Mejoras de la calidad de vida de las personas
- c) Compromiso con el estricto cumplimiento de la legislación laboral.

Gabinete Confederal de Estudios
Febrero 2007