CONTRACTES I SUBCONTRACTES

Criteris per a l'Actuació Sindical

CCOO

comissió obrera
nacional de catalunya

comissió obrera
nacional de catalunya

Contractes i Subcontractes

Criteris per a l'Actuació Sindical.

Han elaborat aquesta Guia:

Sixte Gargantè i Petit	Advocat, CERES.
Maria Marín Franconetti	Responsable del Departament de Contractació i Inspecció de la CONC.
Neus Moreno Sáenz	Responsable del Departament de Salut Laboral de la CONC.
Juan Ignacio Marín	Inspector de Treball i Seguretat Social.
Javier Crespán Echegoyen	Inspector de Treball i Seguretat Social.
Eusebio García Arranz	Responsable d'Ocupació de la Federació Minerometal·lúrgica de CCOO de Catalunya.
Eduardo Cruz Tomás	Responsable d'Ocupació de FITEQA de Catalunya.
Antonio Castán Sanclemente	Responsable del TLC de la Federació Minerometal·lúrgica de CCOO de Catalunya.

Suport tècnic

Miquel Mora i Oliver	Departament de Contractació i Inspecció de la CONC
Carles Alcoy Sánchez	Servei Lingüístic CONC

Portada: *La Fabrica de Horta de Ebro*. Pablo Picasso. 1909.

Edita: Comissions Obreres de Catalunya (CONC).
1a. Edició - Febrer 2003

ÍNDEX

PROLEG. 11

CAPÍTOL I. CONTEXT ACTUAL 13

1. INTRODUCCIÓ 15
1.1 Les conseqüències de la descentralització 17
1.2 Diverses formes de descentralització 17
1.3 Les propostes de Comissions Obreres de Catalunya 18

2. OBJECTIUS DE LA GUIA 21

3. REFLEXIONS GENERALS SOBRE LA DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA 23
3.1 Objectius empresarials per a la descentralització productiva 23
3.2 En què consisteix la descentralització productiva 24

CAPÍTOL II. L'ÀMBIT LEGAL I JURISPRUDENCIAL. 27

4. ALGUNS CONCEPTES JURÍDICS SOBRE CONTRACTES I SUBCONTRACTES 29
4.1 Definició 29
4.2 Diferents supòsits de contractació i subcontractació 30
4.3 Nivells de responsabilitat empresarial 31
4.3.1 Exoneració total de responsabilitat de l'empresari principal per actes de l'empresa contractada o subcontractada. 32
4.3.2 Exoneració total de la responsabilitat de l'empresa principal en matèria de salaris i parcial en matèria de seguretat social 32
4.3.3 Responsabilitat subsidiària de l'empresari principal en matèria de Seguretat Social i indeterminació expressa de la responsabilitat en matèria salarial 33
4.3.4 Responsabilitat solidària de l'empresari principal 33
4.3.5 Responsabilitat empresarial en supòsits d'encadenament de contractes i subcontractes. 33
4.4 Eficàcia en l'extinció de les relacions laborals 34

5. LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN LES CONTRACTES I SUBCONTRACTES DE L'ARTICLE 42 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS 37
5.1 Delimitació de les contractes i subcontractes en l'article 42 de l'ET 37
5.2 El concepte de pròpia activitat 39

5.2.1 Activitat indispensable 39
5.2.2 Activitat inherent 39
5.3 La responsabilitat empresarial en l'art. 42 de l'ET 42
5.3.1 Límits a la responsabilitat solidària de l'article 42 ET 42
5.4 Responsabilitat de l'empresa principal en matèria salarial ...43
5.5 Responsabilitat en matèria de Seguretat Social 46
5.5.1 El deure de comprovació de l'article 42.1 de l'ET....46
5.5.2 La responsabilitat solidària per cotitzacions a la Seguretat Social 46
5.5.3 La responsabilitat solidària per prestacions de la Seguretat Social 46
5.5.4 La responsabilitat solidària per millores voluntàries de les prestacions de la Seguretat Social 47
5.5.5 La responsabilitat solidària per recàrrec de prestacions per manca de mesures de seguretat....47

6. LES CONTRACTES I SUBCONTRACTES EN L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA....49
6.1 L'objecte de la contracta....49
6.2 Consideració d'empresari....50
6.3 Requisits dels contractes amb les empreses auxiliars....50
6.4 La pròpia activitat a l'Administració Pública. 51
6.5 Repercussions de la cessió il·legal en les administracions públiques 52

7. CESSIÓ IL·LEGAL DE TREBALLADORS....53

ELS LÍMITS LEGALS A LA SUBCONTRACTACIÓ (Article 43 de l'ET). REGULACIÓ LEGAL i CRITERIS JURISPRUDENCIALS 53
7.1 Consideracions generals 54
7.2 Construcció jurisprudencial de la cessió il·legal de treballadors 55
7.2.1 Elements de caràcter genèric....56
7.2.2 Elements de caràcter específic 56
7.3 Cessió il·legal i grups d'empresa....60
7.4 Cessió il·legal i cooperatives de treball associat....61
7.5 Indicis sobre la possible cessió il·legal....63

8. DRETS D'INFORMACIÓ EN SUPÒSITS DE CONTRACTES I SUBCONTRACTES 65
Quadres explicatius....67
El què ens interessa saber sobre la contracta i subcontracta. 67
8.1 Quadre explicatiu: Sobre la realitat i el funcionament de la contracta/subcontracta 67

8.2 Quadre explicatiu: Sobre les condicions de treball dels treballadors contractats i subcontractats 68

9. DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA I LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS 69

9.1 Responsabilitat en matèria de prevenció de riscos....69
9.2 Prestació de serveis per dues o més empreses en un mateix centre de treball, malgrat que no existeixi entre elles relació de contracta i/o subcontracta 71
9.3 Anàlisi de la responsabilitat de les empreses en supòsits de contracta i subcontracta 72
9.3.1 Qüestions pràctiques per tenir en compte en qualsevol dels supòsits....72
9.3.2 Supòsit de contracta i/o subcontracta quan la prestació del servei es produeix en el mateix centre de treball de l'empresa principal, malgrat que no es tracti d'activitat pròpia de l'empresa principal....73
9.3.3 Supòsit de contracta i/o subcontracta quan la prestació del servei es produeix en el mateix centre de treball de l'empresa principal i es tracta d'activitat pròpia de l'empresa principal....75
9.3.4 Supòsit de contracta i/o subcontracta en què l'empresa o les empreses auxiliars utilitzin els equips de treball, maquinària, productes, primeres matèries o estris cedits per una altra empresa, independentment del lloc on es prestin els serveis, i també independentment que es contracti o no la pròpia activitat....76
9.4 Prevenció de riscos laborals en el sector de la construcció. Obligacions específiques del RD 1627/1997 77
9.4.1 Quan i a qui s'aplica? 77
9.4.2 Quines obligacions estableix? 77
9.4.3 Qui hi està obligat....79
9.4.4 Qüestions per tenir en compte 79
9.4.5 Funcions i competències de la figura de coordinador de la prevenció. 80

***CAPÍTOL III. L'ACCIÓ SINDICAL* 83**

10. INSTRUMENTS PER A L'ACCIÓ SINDICAL 85

10.1 L'actuació sindical....85
10.2 La negociació col·lectiva....86
10.2.1 Utilització de la contracta i subcontracta per part de l'empresa principal 87
10.2.2 Condicions de treball dels treballadors i treballadores de les empreses auxiliars contractades i subcontractades....87

10.2.3 Garanties sindicals per als representants dels treballadors en les empreses principal i auxiliar 89
10.2.4 Prevenció dels riscos laborals.....89
10.3 El Tribunal Laboral de Catalunya: un espai per a l'acció sindical.....93
10.4 Denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social. 94
10.4.1 Temes que són competència de la ITSS.....94
10.4.2 Repercussions de l'actuació de la Inspecció de Treball: 95
10.5 Demanda d'ofici de l'Administració laboral a la jurisdicció social.....95
10.6 Demanda judicial davant els jutjats socials.....96
10.7 Denúncia penal.....96

11. ANEXES DE LEGISLACIÓ. 97

11.1 CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).....101
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. 101

11.2 DIRECTIVAS DE LA UNION EUROPEA.....101
Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios Diario Oficial n° L 018 de 21/01/1997 p. 0001 - 0006

Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

11.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....103
Artículo 42.Subcontratación de obras y servicios.....103
Articulo 43.Cesión de trabajadores- 104
Artículo 64.Competencias de la representación Sindical. 105

11.4 REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2000, DE 16 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (BOE 21-06-2000) 107
Artículo 15. Capacidad de las empresas. 107
Artículo 16. Solvencia económica y financiera. 108
Artículo 17. Solvencia técnica en los contratos de obras. 108
Artículo 18. Solvencia técnica en los contratos de suministro. 109
Artículo 19. Solvencia técnica o profesional en los restantes contratos. 110
Artículo 20. Prohibiciones de contratar. 111
Artículo 21. Procedimiento para su declaración y efectos. 113
Artículo 22. Efectos de la falta de capacidad, solvencia y de las prohibiciones de contratar. 115
Artículo 23. Empresas extranjeras no comunitarias. 115
Artículo 24. Uniones de empresarios. 115
Artículo 114. Cesión de los contratos. 116
Artículo 115. Subcontratación 117
Artículo 116. Pagos a subcontratistas y suministradores. 118

11.5. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 121
Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. 121
Artículo 15. Principios de la acción preventiva. 122
Artículo 16. Evaluación de los riesgos. 123
Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección. 124
Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores. 125
Artículo 19. Formación de los trabajadores. 126
Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales. 126
Artículo 39.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud. 127
Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores. 127
Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad. (Los párrafos 2, 4 y 5 fueron derogados por la Ley de Infracciones y sanciones del orden social) 128
Articulo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración. 128

11.6. LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL 129
Artículo 7. Infracciones graves (Derivadas del art. 42.3 del E.T.) 129
Artículo 12. Infracciones graves (Derivadas del art. 24.4. de la LPRL) 129
Artículo 13. Infracciones muy graves. 129
Artículo 40. Cuantía de las sanciones. 130
Artículo 41. Reincidencia. 131
Artículo 42. Responsabilidad empresarial. 132

11.7 LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL 133
Artículo 104. Sujeto responsable. 133
Artículo 123. Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. 133
Artículo 127. Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.....134

11.8. CÓDIGO PENAL 137
Artículo 312. Tráfico ilegal de mano de obra.....137
Artículo 314. Discriminación laboral. 137
Artículo 316. Salud y Seguridad. 137

11.9. REAL DECRETO 1627/1997, SOBRE SEGURIDAD EN LAS OBRAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. 139
Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. 141
Artículo 2. Definiciones. 141
Artículo 3. Designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud. 143
Artículo 4. Obligatoriedad del estudio de seguridad y salud o del estudio básico de seguridad y salud en las obras. ...143
Artículo 5. Estudio de seguridad y salud. 144
Artículo 6. Estudio básico de seguridad y salud. 146
Artículo 7. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....146
Artículo 8. Principios generales aplicables al proyecto de obra. 148
Artículo 9. Obligaciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra. 149
Artículo 10. Principios generales aplicables durante la ejecución de la obra. 150
Artículo 11. Obligaciones de los contratistas y subcontratistas. ..151

Artículo 12. Obligaciones de los trabajadores autónomos. 152
Artículo 13. Libro de incidencias.....153
Artículo 14. Paralización de los trabajos. 153

Derechos de los trabajadores 154
Artículo 15. Información a los trabajadores. 154
Artículo 16. Consulta y participación de los trabajadores. 154
Artículo 17. Visado de proyectos. 155
Artículo 18. Aviso previo. 155
Artículo 19. Información a la autoridad laboral. 156

PRÒLEG

Un dels elements més característics de l'actual model econòmic capitalista és l'obsessió per externalitzar els riscos i els costos propis de l'activitat empresarial. Fins al punt que una bona part de les estratègies organitzatives de les empreses passen per models productius en què l'empresa integrada, en la qual cabia tot el procés productiu, ha desaparegut. Avui el model dominant és el dels processos de producció de béns o serveis en què l'element determinant és el control del mercat. Externalitzar la producció cap a altres empreses o treballadors és una bona manera de minimitzar els riscos i passar-los cap a tercers, bé sigui cap als treballadors i treballadores o bé cap a altres empreses pitjor situades en l'engranatge productiu i, fins i tot en moltes ocasions, l'externalització de riscos es produeix en detriment de la societat, en forma de riscos mediambientals o socials.

Una de les fórmules més utilitzades per aconseguir aquesta externalització és la utilització de la subcontractació en sentit ampli, no estrictament jurídic. No em refereixo a la subcontractació d'activitats col·laterals, de suport, que res no tenen a veure amb l'activitat pròpia de l'empresa. M'estic referint a processos d'externalització de la producció dels béns i serveis que donen sentit a l'empresa, a partir de fórmules organitzatives o jurídiques com l'insourcing, l'outsourcing, les back-office, els centres d'atenció als clients, els parcs de proveïdors integrats, les illes productives i molts altres.

Aquestes noves estratègies empresarials dificulten l'activitat sindical, en el terreny contractual, en el terreny legal, també en l'organitzatiu i fins i tot en les formes de participació sindical. La raó és òbvia: els espais de negociació, d'acció sindical, tal com els tenim definits avui, per la llei i per la pràctica contractual, tenen com a punt de referència un model d'empresa integrada en la qual unitat productiva, plantilla, centres de treball i fins i tot personalitat jurídica (societat, cooperativa, empresa individual) tenien plena correspondència. Aquesta és l'empresa que està patint canvis profunds i en canvi és aquella a la qual continuen fent referència les lleis, els convenis col·lectius i l'activitat sindical.

Ens toca, doncs, desaprendre a fer les coses com sempre i construir un projecte sindical en què l'organització del treball, del procés productiu, sigui determinant a l'hora de plantejar l'acció reivindicativa i les nostres formes de participació i d'organització. Formes de participació i d'organització sindical

que no poden continuar sent webero-fordistes, és a dir, amb estructures rígides, permanents i pròpies d'un altre moment.

Entre les diferents iniciatives que en els darrers temps hem posat en marxa per facilitar aquestes noves formes d'actuació sindical hi ha les jornades del mes de febrer i l'edició d'aquesta guia. Espero que l'esforç que han realitzat les companyes i els companys que han treballat en la seva elaboració us faci una mica més fàcil aquesta feina, tot i que sóc conscient que les respostes s'han de donar especialment en el terreny de l'activitat sindical quotidiana. I que són tan diverses com divers és el model productiu de béns i serveis que avui s'ha implantat en les nostres societats.

Joan Coscubiela i Conesa.

Secretari general de la CONC

CAPÍTOL I

CONTEXT ACTUAL

1. INTRODUCCIÓ

L'alta segmentació de l'ocupació és el principal problema del nostre món laboral, pel volum, la persistència en el temps i les conseqüències que comporta en condicions de treball, seguretat i salut, i les condicions de vida en general, dels treballadors i treballadores[1] afectats, com hem dit repetidament.

A Espanya continuem triplicant (31 %) la mitjana de la taxa de temporalitat de la Unió Europea (11 %), amb una part important dels treballadors temporals que acumulen contracte rere contracte a la mateixa empresa, per períodes que superen en molt l'any i més, sense que hi hagi cap justificació econòmica ni productiva per al manteniment d'aquesta situació.

Continuem essent de llarg el país de la UE que més accidents amb baixa pateix per cada mil treballadors (62), i és evident que hi ha un nexe directe entre temporalitat i accidents de treball, com també hem manifestat reiteradament i és reconegut de manera àmplia.

Aquesta segmentació dels treballadors del nostre país (fixos i temporals) es produeix per dues vies, fonamentalment:

1. La contractació directa per part de l'empresa, en què l'abús i el frau de la contractació temporal produeixen l'efecte de rotació, és a dir, treballadors i treballadores que van encadenant contractes a la mateixa empresa (a Catalunya, 87.900 amb antiguitat superior a 1 any, 33.900 amb antiguitat superior a 2 anys; a Espanya, 685.200 amb antiguitat superior a 1 any, 369.200 amb antiguitat superior a 2 anys[2]).

2. L'externalització de cada vegada més activitats de la producció i de les relacions laborals de l'empresa principal envers els treballadors que presten serveis en la seva empresa per compte d'una altra, mitjançant la subcontractació d'obra o servei i les ETT (aquestes darreres regulades específicament per les lleis 14/94 i 29/2000). Entre les primeres, ens podem trobar les anomenades «*empreses de serveis integrals*», algunes de les quals tenen una relació molt directa amb les grans ETT.

1) Quan parlem de treballadors en genèric, parlem de treballadors i treballadores. No ho fem constar cada vegada per la freqüent utilització de la paraula en el text, obviament.

2) Font: INE, EPA 3r trimestre 2002.

Tot i que no podem dir que tota la subcontractació sigui automàticament precarització, es produeix una altra segmentació més subtil, que té lloc al si de la mateixa empresa, entre els treballadors de l'empresa principal i els de l'empresa auxiliar, independentment del tipus de contracte, pel fet que se'ls apliquen condicions de treball diferents.

D'entre els canvis importants que s'han donat en l'organització del treball els darrers anys, l'anomenada descentralització productiva ha pres cada cop més importància, de manera que ja forma part de la realitat de bona part de les nostres empreses, especialment de les mitjanes i grans, i ocupa espais diferents dels tradicionals de serveis auxiliars, cada cop més propera al nucli bàsic de l'activitat de l'empresa.

Una dada que dóna idea de la importància de la subcontractació a les empreses on té representació CCOO és la següent: de les 440 SSE que van omplir l'any 2001 l'enquesta sobre ocupació, el 35 % responen que tenen algun tipus de subcontractació; d'aquestes, el 54 % en manteniment i l'11 % en producció. Un 20 % és per a altres activitats.

Aquest tema, com molts altres, lluny de ser neutre, té un fort impacte en les relacions laborals de les empreses afectades i del seu entorn, com es reconeix des de diversos àmbits del dret laboral.

Per la manera en què s'ha desenvolupat la descentralització productiva, o externalització, és a la vegada una externalització de l'ocupació i dels riscos i de les responsabilitats empresarials de diversa índole i, en molts casos, s'emmarca dins el desig empresarial de la flexibilitat no pactada, en un intent de «fugir del dret del treball» per a una porció important de l'activitat de l'empresa, i dels treballadors inherents, tal com assenyalen alguns estudiosos del tema.

Aquest tipus de descentralització és, en definitiva, l'estratègia empresarial que té com a horitzó un model econòmic i social que sacrifica la cohesió social, a costa de reduir els drets i les garanties dels treballadors, en benefici, pretesament, de l'eficiència econòmica de les empreses.

Hem pogut comprovar que el grau de precarietat que patim al nostre país i les múltiples conseqüències que comporta (de diversa índole) suposa també una gestió social ineficient i, en molts casos, també econòmica en termes de rendiments, de les empreses afectades.

1.1 Les conseqüències de la descentralització

Els efectes laborals —induïts o no— més freqüents de la descentralització productiva són:

- â Fragmentació de les plantilles amb condicions laborals diferents per als treballadors, pel fet que s'aplica un conveni diferent.

- â Minoració dels drets laborals i sindicals (delegats LOLS o no en funció del nombre de treballadors de les plantilles; diferent nombre d'hores per als delegats o membres de comitès d'empresa).

- â Representació sindical diferenciada, en cas que n'hi hagi en totes les empreses que treballen en el mateix recinte. En molts casos, una representació sindical menor.

- â Augment de la inestabilitat laboral: sovint els treballadors subcontractats no tenen contracte indefinit.

- â Augment dels accidents laborals: les dades sobre accidents són clares en aquest aspecte.

- â Dificultats per a la cohesió entre els treballadors de l'empresa principal i els de les empreses subcontractades.

- â Dificultats per part de la representació sindical per percebre el volum total de l'activitat de l'empresa, l'organització del treball i les diverses condicions laborals.

1.2 Diverses formes de descentralització

La descentralització productiva es pot realitzar amb empreses del mateix grup mitjançant la filialització, i amb empreses externes, mitjançant la contractació i la subcontractació d'obra o servei. Aquest segon aspecte de la descentralització productiva és el que analitzarem en profunditat en aquesta guia.

Des del prisma jurídic, la subcontractació es fa en moltes ocasions mitjançant mecanismes il·lícits, que tenen com a objectiu emmascarar la figura de l'em-

presari real, i per tant eludir les seves obligacions com a tal envers els treballadors, utilitzant altres figures del dret civil o mercantil com són: societats mercantils instrumentals, falses cooperatives de treball associat, falsos autònoms, etc., sobre les quals els Tribunals de Justícia del Social ja s'han pronunciat.

Fregant la línia de la il·legalitat, ens podem trobar empreses de serveis integrals, i en alguns casos també treballadors que apareixen com a autònoms, però que en realitat, per les circumstàncies en què desenvolupen la seva activitat, són falsos autònoms.

Entre la diversa casuística jurídica que ens hem trobat en aquests casos hi ha la interposició d'empresa, la interposició del contracte de treball i, finalment, la cessió il·legal de treballadors, tots ells, penalitzats pel nostre ordenament jurídic.

1.3 Les propostes de Comissions Obreres de Catalunya

Malgrat l'abast de la subcontractació al nostre país, el cert és que, a diferència d'altres països d'Europa (Itàlia i França en alguns aspectes), no hi ha cap llei reguladora de la subcontractació, la qual cosa propicia l'abús i el frau d'aquesta figura.

És per això que el sindicat propugna una reforma legal de les contractes i subcontractes, que reguli aquesta figura, retornant al Dret laboral allò que li pertoca, i al Dret mercantil el que la Llei preveu.

El 7è Congrés de la CONC es va fer ressò de l'increment del fenomen de la descentralització productiva i l'externalització d'activitats empresarials, i de la necessitat d'una reforma legislativa per regular la normativa de la subcontractació d'activitats amb l'objectiu de:

- Ampliar espais per a la intervenció i el control sindical.
- Generar protecció i garanties d'igualtat per a les persones.
- Evitar la subcontractació en cadena i la cessió il·legal de mà d'obra.
- Establir amb claredat els elements de la responsabilitat empresarial en totes les situacions.

Aquestes propostes van ser presentades per la Confederació de CCOO d'Espanya en el procés de diàleg social avortat pel Govern amb la decisió unilateral de reforma de la contractació recollit en el RD 5/2001 i posteriorment Llei 12/2001.

La manca d'una llei reguladora que, insistim, reclamem des de CCOO, ha fet que s'hagi suscitat un volum important de conflicte social i jurídic que ha anat acumulant jurisprudència (sentències dels Tribunals superiors de comunitats autònomes i del Tribunal Suprem) a vegades contradictòria, però que ha estat l'únic mecanisme que hem tingut a l'abast per destriar si la subcontractació era tal, o si, al contrari, era purament cessió il·legal, en contra de la qual cal actuar.

2. OBJECTIUS DE LA GUIA

Com que la realitat ens ho demana, i el compromís que el sindicat ha pres amb l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació ho fan imprescindible, hem volgut proporcionar, perquè creiem que són necessàries, eines de suport legal i d'orientació sindical perquè les nostres seccions sindicals d'empresa i els nostres representants puguin exercir el control de la subcontractació, en l'estratègia global del sindicat ja esmentada, de lluita contra la precarietat laboral.

Els objectius que ens hem marcat amb aquesta guia són:

- Facilitar mecanismes que ajudin la nostra representació sindical en el seguiment i el control de la contracta i la subcontracta en l'empresa.

- Impulsar aquest seguiment.

- Actuar contra la cessió il·legal.

- Avançar en l'harmonització de condicions de treball de tots els treballadors d'un mateix centre o del conjunt de l'organització de l'empresa.

- Avançar en mecanismes de representació de tots els treballadors d'un mateix centre o del conjunt de l'organització de l'empresa i també en l'acció sindical d'aquesta, propiciant, en la mesura del possible, nous àmbits de negociació, com per exemple la negociació col·lectiva als grups d'empresa.

- Avançar en regulacions a convenis col·lectius per a que els processos de subcontractació siguin, necessariament, procesos negociats amb el sindicat.

És necessari conèixer i utilitzar els mecanismes d'informació i de control que la Llei disposa per a la representació sindical en l'empresa, així com els criteris de la jurisprudència que s'han anat establint al llarg dels anys, que ens ajudin a destriar amb claredat quan una contracta o subcontracta compleix els requisits legals i quan és cessió il·legal dels treballadors, i l'actuació pertinent en cada cas.

Com sempre que hi ha un fenomen que comença a generalitzar-se, hi ha experiències sindicals molt interessants que cal conèixer, i també cal avançar per obrir nous camins en la lluita per la igualtat de condicions laborals de tots els treballadors i treballadores. Ho hem aconseguit per altres qüestions i en altres circumstàncies que semblaven molt difícils, i per tant hem d'assolir-ho també en aquest cas.

3. REFLEXIONS GENERALS SOBRE LA DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA

Les diverses raons i objectius empresarials que expliquen l'augment de la descentralització productiva tenen el seu vessant sindical, i, consegüentment, cal tenir-les molt presents, perquè poden condicionar l'actuació sindical al seu àmbit; d'entre aquestes qüestions cal fer esment del grau d'informació i de visió del volum global de l'activitat de l'empresa; del nombre de la representació sindical en les eleccions; de les diferents condicions laborals de treballadors que presten serveis per a una mateixa empresa, encara que tinguin empresaris diferents, entre altres.

3.1 Objectius empresarials per a la descentralització productiva

El principi de llibertat d'empresa establert en l'article 38 de la Constitució espanyola comporta, també, la llibertat per combinar els factors productius segons el propi criteri de l'empresa, però a la vegada està jurídicament limitat amb la finalitat de garantir els drets dels treballadors afectats per aquests fenòmens d'organització empresarial. En aquest sentit el Tribunal Suprem diu:

> «*El ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva y así lo reconoce el articulo 42.1 del ET cuando se refiere a la contratación o subcontratación para "la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa", 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*» (Aranzadi, 1994\8531).

La descentralització productiva és una estratègia empresarial de flexibilització que pot tenir diferents objectius des de la perspectiva empresarial:

a) **de caràcter econòmic**: reduir els costos d'instal·lació inherents a la capacitat productiva que es descentralitza; reduir els costos corresponents a la mà d'obra; desplaçar el risc i les responsabilitats de diverses parts del cicle productiu; prescindir d'activitats amb rendiments descendents, etc.

b) **de caràcter organitzatiu**: buscar la flexibilitat tècnica i productiva necessària per fer front a les fluctuacions de la demanda.

c) **de caràcter polític**: contrarestar la capacitat de control, la força contractual i el creixement del moviment sindical per tal de, en definitiva, dividir i debilitar la classe treballadora; possibilitar una major flexibilitat en la utilització de la força de treball, fonamentalment en la quantia de les retribucions i altres condicions de treball (jornada, rendiments, mobilitat, seguretat i salut).

En definitiva, com ja s'ha dit, la descentralització productiva és, a la majoria dels casos, una estratègia de la competitivitat basada en l'objectiu de rebaixar costos i drets laborals, en comptes de fer front a les necessitats empresarials amb la innovació tecnològica i la qualitat en l'àmbit de les relacions laborals.

Tots aquests objectius tenen un pes important en la decisió empresarial de tirar endavant la descentralització productiva, i no tenim cap dubte que, globalment, les de caràcter polític no són les menys importants.

Però el principi de llibertat d'empresa i, també, la llibertat empresarial per combinar els factors productius, tenen unes clares limitacions jurídiques en els articles 42 i 43 de l'Estatut dels Treballadors, i en els articles 24 i 42 de la Llei de prevenció de riscos laborals; però la **limitació legal** que resulta «**infranquejable**» per a la descentralització productiva és **la cessió il·legal de treballadors.**

És important tenir en compte, també, la reforma de l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors, mitjançant la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de «*medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*», que ha introduït un seguit d'instruments d'informació que tenen com a objectiu dotar les situacions laborals de les contractes i subcontractes de la suficient transparència i seguretat jurídica.

3.2 En què consisteix la descentralització productiva

La descentralització productiva no és una mesura de caràcter conjuntural sinó que forma part d'una transformació de més abast; és, com hem dit abans, una estratègia empresarial de flexibilització i moltes vegades de desregulació.

La descentralització productiva pot realitzar-se mitjançant diverses opcions, de les quals cal destacar, per la importància quantitativa en la seva utilització, les següents:

- **Externalització o encàrrecs a terceres empreses**: la contracta i la subcontracta, que es poden produir mitjançant diferents tipus de treball: treball assalariat, treball autònom, treball a domicili, teletreball, etc.; i que poden comportar tant que la feina contractada i subcontractada es realitzi en el si del mateix centre de treball de l'empresa principal com en un altre centre de treball.

- **Transmissió d'unitats productives: subrogació empresarial**. Aquests fenòmens comporten la divisió de l'entitat empresarial en diferents parts, mitjançant negocis jurídics entre dues empreses diferents, de manera que una unitat productiva d'una empresa passa a ser propietat d'una altra empresa, amb el corresponent canvi de la plantilla afectada d'una empresa a l'altra.

- **Filialització d'empreses en els grups d'empresa**. En determinats supòsits, la descentralització es produeix de manera que l'empresa principal crea altres empreses perquè desenvolupin una determinada fase del cicle productiu, tasques comercialitzadores, etc., i aquestes noves empreses, malgrat que són formalment independents, conformen el grup empresarial, amb importantíssims vincles amb l'empresa principal.

CAPÍTOL II

L'ÀMBIT LEGAL I JURISPRUDENCIAL

4. ALGUNS CONCEPTES JURÍDICS SOBRE CONTRACTES I SUBCONTRACTES

En aquest capítol s'analitzaran un conjunt de circumstàncies i fets, des del vessant legal i des del vessant de pronunciaments dels Tribunals de Justícia; en un i altre cas, a vegades, ens trobem amb regulacions i pronunciaments que no compartim i que considerem imprescindible modificar.

En aquest sentit l'anàlisi que es realitza té com a objectiu donar a conèixer la regulació legal i els actuals pronunciaments dels Tribunals de Justícia del Social, deguts en moltíssims supòsits a la tasca jurídico-legal realitzada des dels diferents Gabinets Jurídics de CCOO, i sens perjudici de la necessitat de continuar treballant per modificar allò que no compartim.

4.1. Definició

- Des del punt de vista organitzatiu i empresarial, una contracta o subcontracta consisteix en el fet que un empresari principal, en comptes de realitzar determinades tasques o fases productives amb els seus mitjans, ho fa a través de mitjans externs, descentralitzant la producció.

  La descentralització es produeix contractant la realització d'una part del cicle productiu amb una altra empresa, que ha d'aportar la seva pròpia organització i treballadors.

- Finalment, en la pràctica empresarial, es produeix, com sabem, l'**encadenament de contractes i subcontractes**: una empresa principal contracta una empresa auxiliar, que per la seva banda en contracta, en aquest cas subcontracta, una altra o altres empreses perquè realitzin una part del servei, i així successivament (com és freqüent trobar en el sector de la construcció). En aquests supòsits serà necessari analitzar la totalitat de la cadena de subcontractació, i cadascuna de les anelles de la cadena.

4.2 Diferents supòsits de contractació i subcontractació

Des de la **perspectiva de l'activitat empresarial** que es pot realitzar mitjançant una contracta i una subcontracta, és necessari diferenciar entre:

- Aquella que es refereix a **l'activitat de l'empresa principal**, que es regula en l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors, i que **és l'objecte de la present guia**.

- Aquella que **no** es refereix a l'activitat de l'empresa principal, que no és objecte de regulació en l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas d'aquesta darrera forma de descentralització productiva mitjançant la contractació externa s'hi troben els serveis de neteja, menjador i vigilància de la immensa majoria de les empreses, sempre que aquestes funcions no comportin activitat pròpia d'aquestes empreses, i que estan regulades, normalment, en els convenis col·lectius sectorials d'aplicació.

Des de la **perspectiva de les empreses auxiliars contractades o subcontractades**, ens trobem amb empreses i/o treballadors amb diverses formes jurídiques, de les quals destaquen les següents:

- Empreses reals, amb capacitat legal i d'organització per dur a terme el servei objecte de la contracta, però que, en alguns casos, no posen en joc aquestes capacitats ni el risc empresarial, deixant clar que l'objecte final de la contracta és també la cessió de mà d'obra.

- Empreses aparents, que tenen com a únic objecte reclutar mà d'obra per cedir-la a l'empresa principal.

- Cooperatives de treball associat, que, en alguns casos, tenen com a únic objecte reclutar mà d'obra per cedir-la a l'empresa principal.

- Treballadors autònoms dependents amb independència de l'existència o no d'una prèvia prestació de serveis per a la mateixa empresa en règim de contractació laboral per compte d'altri.

En referència a les mal anomenades «e*mpreses de serveis*»

És necessari barrar el pas a la utilització generalitzada d'aquest tipus d'empreses, algunes de les quals actuen en quasi totes les branques d'activitat i que, en la pràctica, actuen com una ETT, sense tenir autorització, i per tant vulnerant greument la normativa laboral en diversos preceptes.

És important recordar que, en no poques ocasions, aquestes empreses tenen lligams o pertanyen al mateix grup de les grans empreses del sector de les ETT, i que la seva utilització prolifera quan la normativa sobre les ETT obliga a la igualtat salarial, amb les mateixes condicions de l'empresa principal, deixant molt clar que la utilització d'aquestes empreses és la «via d'escapament» a l'avenç social que va significar la igualtat salarial dels treballadors de les ETT.

La qüestió més important que cal tenir en compte és que, sigui quina sigui la forma jurídica que adoptin les empreses, la legalitat que han de complir és la mateixa.

4.3 Nivells de responsabilitat empresarial

La responsabilitat, pel que fa a tots els drets dels treballadors de les empreses auxiliars, correspon a l'empresa que els ha contractat, és a dir, l'empresa auxiliar, però atès el fet que l'empresa principal també obté beneficis directes de la contractació i tenint en compte que es pot donar el cas que l'empresa auxiliar no respongui de les seves obligacions, la Llei ha establert, en alguns supòsits, la responsabilitat de l'empresa principal.

La responsabilitat de l'empresa principal en supòsits de contractes i subcontractes pot ser de dos tipus:

- **La responsabilitat solidària** comporta que l'empresa principal és responsable directa de les obligacions que l'empresa auxiliar té amb els seus treballadors.

  Els treballadors de l'auxiliar poden demanar directament el compliment de les obligacions a la principal. A efectes judicials, la reclamació s'ha de formalitzar contra les dues empreses i totes dues poden ser condemnades solidàriament, és a dir, que totes dues estan obligades a fer efectiu el dret reclamat.

- **La responsabilitat subsidiària** comporta que només l'empresa auxiliar és responsable directa de les obligacions que té amb els seus treballadors.

  L'empresa principal només és responsable de fer efectives les obligacions als treballadors de l'empresa auxiliar en cas d'impossibilitat legal d'aquesta darrera, per exemple en cas d'insolvència. A efectes judicials, la reclamació s'ha de formalitzar contra totes dues empreses, i totes dues poden ser condemnades, l'auxiliar condemnada directament i la principal indirectament (subsidiàriament) en cas que l'auxiliar no pugui fer efectius els drets.

Els tipus de responsabilitat, solidària o subsidiària, estan establerts per llei, i són indisponibles per les parts del contracte de treball.

Però no sempre existeix responsabilitat de l'empresa principal ni, en el supòsit d'existir, es dóna el mateix grau de responsabilitat, de manera que es pot parlar dels següents graus de responsabilitat de l'empresa principal:

4.3.1. Exoneració total de responsabilitat de l'empresari principal per actes de l'empresa contractada o subcontractada.

Segons l'article 42.2, paràgraf segon, de l'ET. «*No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda…*»

Aquesta exempció l'afecta tant pel que fa a la responsabilitat solidària en l'abonament de salaris (art. 42.2, par. 2n ET), com pel que fa a les obligacions de Seguretat Social (arts. 104.1 i 127.1 LGSS).

4.3.2. Exoneració total de la responsabilitat de l'empresa principal en matèria de salaris i parcial en matèria de seguretat social

Es tracta de supòsits en què l'empresari principal no contracta en raó d'una activitat empresarial (art. 42.2 par. 2n ET).

Aquí **no opera la responsabilitat solidària** respecte de l'abonament de salaris, ni pel que fa a la Seguretat Social. En cas que l'empresari contractat

esdevingués insolvent, **sí que es manté la responsabilitat subsidiària** en matèria de Seguretat Social.

4.3.3. Responsabilitat subsidiària de l'empresari principal en matèria de Seguretat Social i indeterminació expressa de la responsabilitat en matèria salarial

Estem davant de supòsits en què l'obra o servei encarregats per l'empresari principal no es corresponen amb la «activitat pròpia» d'aquest, és a dir, quan no és d'aplicació la responsabilitat solidària de l'article 42 de l'ET (per exemple, les contractes dels serveis de neteja, menjador, vigilància, etc., sempre que no puguin considerar-se activitat pròpia de l'empresa principal).

Per mandat de l'art. 42.2 de l'ET, no opera la responsabilitat solidària en matèria de Seguretat Social, però sí que es preveu la responsabilitat subsidiària, en cas d'insolvència empresarial, en matèria de Seguretat Social (art. 104.1 i 127.1 de la Llei general de Seguretat Social).

No existeix regulació expressa sobre la responsabilitat de l'empresa principal, ni solidària ni subsidiària, en el pagament dels salaris als treballadors de la contractista o subcontractista, quan l'obra o servei no pugui enquadrar-se dins l'activitat pròpia de l'empresa principal.

4.3.4. Responsabilitat solidària de l'empresari principal

El quart grau de responsabilitat és el que es determina en l'art. 42, apartat 1 i primer paràgraf de l'apartat 2, en establir la responsabilitat de l'empresari principal tant en el pagament dels salaris com en les obligacions de la Seguretat Social.

Aquest grau de responsabilitat solidària s'analitzarà detalladament en l'apartat núm. 5.

4.3.5. Responsabilitat empresarial en supòsits d'encadenament de contractes i subcontractes.

No hi ha dubte sobre l'aplicació de l'article 42.2 (quan es contracta la realització de la pròpia activitat) al supòsit d'encadenament de contractes i sub-

contractes, però sí que hi ha diverses possibilitats pel que fa a la forma com s'aplica aquesta responsabilitat.

1. *El supòsit d'encadenament total,* en què l'empresa principal és responsable solidària per a totes i cadascuna de les empreses contractades i subcontractades, de la mateixa manera que cada contractista respon solidàriament de tots i cadascun dels subcontractistes posteriors.

Aquesta possibilitat és la més favorable al treballador, atès que l'empresa principal és, normalment, la més solvent econòmicament, i que ha estat establerta pel Tribunal Suprem, Sala del Contenciós Administratiu, en la seva Sentència de 30-7-1996 (Aranzadi 6364). Més recentment s'ha pronunciat, en el mateix sentit, la Sala Social del Tribunal Suprem, en Sentència de 9 de juliol de 2002, dictada com a resolució d'un recurs de cassació per a la unificació de doctrina.

2. *El supòsit en què no existeix encadenament*, de manera que la responsabilitat solidària es produeix exclusivament entre les dues empreses que estan vinculades pel contracte mercantil. Aquesta és la posició favorable a la patronal.

4.4 Eficàcia en l'extinció de les relacions laborals

En massa ocasions s'ha plantejat el problema que una empresa principal decideix acomiadar els seus propis treballadors quan contracta amb una empresa auxiliar la realització de les feines que aquests treballadors duien a terme.

En aquests supòsits és necessari oposar-se no sols a l'externalització, sinó també als possibles acomiadaments, i, consegüentment, a les raons empresarials per a justificar-los. Per això és necessari tenir el major coneixement possible de la situació de l'empresa i oposar-se amb força a aquestes pretensions.

En qualsevol cas, pot resultar important tenir en compte que la possibilitat que l'empresa principal pugui acomiadar alguns dels seus treballadors, per causes objectives, amb motiu de contractar una empresa externa per realitzar part de les feines que fins aquell moment realitzava, està condicionada pel fet que concorrin les circumstàncies econòmiques i organitzatives que justifiquin la

decisió, segons sentències del Tribunal Suprem de 21-3-1997 (Aranzadi 2615), i de 30-9-1998 (Aranzadi 7586).

Altres supòsits concrets han estat analitzats en les sentències següents (entre moltes altres):

- â Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 17-11-1995 (Aranzadi 4464), de 20-1-1996 (Aranzadi 172), de 2-11-1997 (Aranzadi 3585).
- â Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia / Sevilla de 18-10-1996 (Aranzadi 4902).
- â Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana de 16-5-1997 (Aranzadi 1606).

5. LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN LES CONTRACTES I SUBCONTRACTES DE L'ARTICLE 42 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

5.1 Delimitació de les contractes i subcontractes en l'article 42 de l'ET

"Artículo 42. - Subcontratación de obras y servicios

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el artículo 64.1.1º de esta Ley, cuando la empresa concluya 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.

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.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.".

Els elements centrals de la regulació continguda en l'article 42 de l'ET són:

1. La contracta i la subcontracta d'obres o serveis corresponents a l'activitat empresarial no converteixen l'empresari principal en empresari dels treballadors de l'empresa auxiliar, sigui la contractista o la subcontractista.

2. La responsabilitat solidària de l'empresari principal només s'aplica a les contractes i subcontractes d'obres o serveis «corresponents a la pròpia activitat».

5.2 El concepte de pròpia activitat

Com ja s'ha dit en l'anterior paràgraf, aquest és un concepte jurídic fonamental per determinar i atribuir la responsabilitat establerta en l'esmentat art. 42 ET, atès que del fet que l'activitat subcontractada per la principal sigui o no la seva pròpia activitat depenen drets importantíssims per als treballadors afectats.

La manca d'una llei específica que reguli la contractació i la subcontractació d'activitats ha obligat els Tribunals del Social a determinar què s'ha d'entendre per «pròpia activitat» de l'empresa principal.

La jurisprudència, inicialment contradictòria, parlava de dues possibles interpretacions:

5.2.1 Activitat indispensable

S'entenia com a activitat pròpia de l'empresa principal la que constitueix el cicle productiu de l'empresa i totes aquelles necessàries per a l'organització de la feina. En aquest sentit són pròpia activitat moltes de les activitats de l'empresa principal.

5.2.2 Activitat inherent

Segons aquesta interpretació, l'activitat pròpia de l'empresa és **únicament** aquella que s'integra en el cicle productiu de l'empresa principal.

Això comporta que, en aquell primer supòsit, quan es considera **activitat indispensable**, s'inclouen com a pròpies de l'empresa principal les tasques complementàries del cicle productiu.

Per contra en el segon supòsit, quan parlem d'**activitat inherent**, les activitats «no nuclears» del cicle productiu no queden incloses en el concepte de

«pròpia activitat», als efectes de la responsabilitat solidària de l'empresa principal.

La situació actual d'aquest debat, en l'àmbit dels Tribunals de Justícia del Social, és que sols l'activitat inherent al cicle productiu és activitat pròpia de l'empresa principal; això ens obliga a plantejar-nos la necessitat d'assolir una definició de pròpia activitat més amplia que la defensada actualment pel Tribunal Suprem, ja sigui mitjançant una modificació de l'article 42 de l'ET, ja sigui judicialment en atenció a supòsits concrets.

Així, el Tribunal Suprem, en Sentència de 24-11-1998 (Aran. 1998\10.034), ha analitzat el concepte de pròpia activitat restringint-la a l'activitat inherent i, en conseqüència, afavorint la proliferació de les contractes i subcontractes, en tant que la responsabilitat solidària de l'article 42 de l'ET no s'aplica a la contractació i subcontractació d'activitats que no tenen la consideració de pròpia activitat.

En aquesta Sentència els raonaments literals del Tribunal Suprem són els següents:

> «*Caben en principio dos interpretaciones de dicho concepto: a) la que entiende que propia actividad es la **actividad indispensable**, de suerte que integrarán el concepto, además de las que constituyen el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo; y b) la que únicamente integra en el concepto las **actividades inherentes**, de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán "propia actividad" de ella.*
>
> »*Como señala la Sentència de esta Sala de 18 enero 1995 (RJ 1995\514) "si se exige que las obras y servicios que se contratan o subcontratan deben corresponder a la propia actividad empresarial del comitente, es porque el legislador está pensando en una limitación razonable que excluya una interpretación favorable a cualquier clase de actividad empresarial". Es obvio que la primera de las interpretaciones possibles anula el efecto del mandato del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que no puede tener otra finalidad que reducir los supuestos de responsabilidad del empresario comitente. Por tanto ha de acogerse la interpretación que entiende que propia*

> *actividad de la empresa…"* es la actividad inherente y que nos encontramos ante una actividad propia cuando "…….*de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial*».

De tota manera, l'anàlisi efectuada pel Tribunal Suprem no ofereix una fórmula segura per a totes les situacions, i d'aquí la necessitat d'analitzar i discutir cada supòsit concret.

En d'altres supòsits, i a tall d'exemple, els Tribunals de Justícia s'han pronunciat en el sentit següent:

Han considerat que l'objecte de la contracta estava referit a la pròpia activitat de l'empresa principal en els següents supòsits:

- Empresa de distribució d'electricitat que contracta amb una altra la tasca de reparació de les línies (Tribunal Suprem en Sentència de 18-4-1992, Aranzadi 4849*).*

- Organisme públic que utilitza els serveis d'una empresa privada per a la neteja dels seus locals (Tribunal Suprem en Sentència de 4-4-1993, Aranzadi 2906).

- Ajuntament que contracta a l'exterior el servei d'ajut a domicili (Tribunal Suprem en Sentència de 15-7-1996, Aranzadi 1089).

- RENFE contracta a l'exterior les tasques de recepció de les mercaderies en origen (Tribunal Superior de Justícia de Galícia en Sentència de 25-11-1998, Aranzadi 3851).

- Promotora d'habitatges que contracta la seva construcció (Tribunal Superior de Justícia de Extremadura en Sentència de 17-12-1997, Aranzadi 4740).

No s'ha considerat que l'objecte de la contracta estigués referit a la pròpia activitat de l'empresa principal en el supòsit de contractació externa del servei de vigilància, per part d'un centre d'ensenyament (Tribunal Suprem en Sentència de 18-1-1995, Aranzadi 514).

5.3 La responsabilitat empresarial en l'art. 42 de l'ET

L'article 42 de l'ET estableix exclusivament una garantia, de la qual és responsable l'empresari principal, a favor dels crèdits salarials i drets de Seguretat Social dels treballadors de l'empresa auxiliar, contractista o subcontractista, davant d'una eventual situació d'insolvència, sempre que l'objecte de la contracta o subcontracta el constitueixin obres o serveis corresponents a la seva «pròpia activitat».

L'article 42 de l'ET atribueix a l'empresari principal la responsabilitat solidària «*de les obligacions de naturalesa salarial dels subcontractistes amb els seus treballadors i de les referides a la Seguretat Social durant el període de vigència de la contracta*» i «*durant l'any següent a l'acabament de l'encàrrec*».

D'aquesta manera la llei obliga l'empresari principal a vigilar i comprovar el compliment regular de les obligacions de les empreses contractistes i subcontractistes penalitzant els incompliments.

5.3.1 Límits a la responsabilitat solidària de l'article 42 ET

â Quins treballadors tenen garantits els seus drets per la responsabilitat solidària de l'empresa principal?

La responsabilitat solidària fa referència exclusivament als treballadors de l'empresa contractada o subcontractada assignats a la realització de la contracta, d'aquí la importància de saber quins són aquests treballadors.

â Quina és la garantia que tenen els treballadors sobre els seus salaris, pel que fa a la responsabilitat solidària de l'empresa principal?

La Llei 12/2001, de 9 de juliol, de «medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad» (BOE 10-7-2001) ha eliminat el límit quantitatiu de la responsabilitat solidària de l'empresari principal (que amb la normativa anterior es circumscrivia a les quantitats salarials que correspondrien al personal fix de l'empresa principal amb la mateixa categoria i lloc de treball que l'operari de la contractista). Ara l'empresa principal respon solidàriament del

pagament dels salaris, fins i tot en el cas que siguin superiors als que perceben els seus propis treballadors.

â Durant quin període de temps és responsable solidària l'empresa principal?

La responsabilitat de l'empresa principal es limita als deutes originats durant la vigència de la contracta, amb una excepció que ha estat analitzada pel Tribunal Suprem en la seva Sentència de 17-5-1996 (Aranzadi 4472), per al supòsit que la situació d'incapacitat temporal produïda durant la vigència de la contracta continuï després de la seva finalització i la causa hagi estat malaltia professional i/o accident de treball. En aquest supòsit l'empresa principal respon solidàriament del pagament de les possibles prestacions, també després de finalitzada la contracta.

â Quan pot el treballador reclamar judicialment contra l'empresa principal?

El termini per a reclamar és d'un any a computar des del final de la contracta, i, segons el Tribunal Suprem, en la seva Sentència de 23-11-1987 (Aranzadi 8230) és un termini de caducitat, és a dir, que transcorregut l'any no es pot reclamar res.

En el mateix sentit s'orienten les sentències del Tribunal Suprem, Sala Contenciós-Administratiu, de 4-5-1998 (Aranzadi 3665) i Sala del Social, de 13-10-1988 (Aranzadi 7806).

Hi ha qui opina que, si els actes de l'empresa auxiliar davant els quals es reclama la responsabilitat solidària es produeixen abans de finalitzar l'execució de la contracta, el dia a partir del qual es computa el termini d'un any és la data en què s'han produït els fets.

5.4 Responsabilitat de l'empresa principal en matèria salarial

A més d'haver de determinar allò que és «pròpia activitat», s'ha d'analitzar i determinar el concepte «*obligaciones de naturaleza salarial*» a què es refereix el reiterat article 42 de l'Estatut dels Treballadors.

En aquest sentit, és adient apuntar que la regulació anterior a l'ET (Llei de relacions laborals de 1976) establia una regulació més àmplia de la respon-

sabilitat de les empreses principals, ja que, en no utilitzar el terme «*naturalesa no salarial*», podia entendre's que responia tant a les d'aquesta naturalesa com a les no salarials (indemnitzacions, dietes, etc.).

Després de la promulgació de l'Estatut dels Treballadors, els Tribunals de Justícia Laboral han anat fixant una interpretació estricta del terme «*naturalesa salarial*», circumscrivint la responsabilitat de l'empresa principal als termes fixats en l'art 26.1 i 2 ET.

Això significa que l'art. 42.2 ET no dóna cobertura a importants obligacions laborals que, atesa la proliferació del fenomen de contractes i subcontractes, poden quedar-se sense la garantia de responsabilitat solidària de l'empresa principal, ni tan sols la subsidiària, no complint-se en aquests casos la protecció dels drets del treballador front al lucre de l'empresa principal.

Especial èmfasi s'ha de posar en la responsabilitat empresarial de l'empresa principal, pel que fa als denominats «*salaris de tramitació*» en els processos d'acomiadament.

Inicialment la jurisprudència afirmava que l'empresa principal havia de respondre solidàriament amb l'empresa auxiliar, contractista o subcontractista, del pagament dels salaris deixats de percebre durant la tramitació de l'acomidament, sempre coincidents amb el període de vigència de la contracta (STS 7-4-94).

Però, a partir de la Sentència del Tribunal Suprem de 14-7-98, aquest criteri es va modificar en el sentit de no fer responsable dels salaris de tramitació l'empresa principal, en entendre que aquests no poden ser qualificats com de naturalesa salarial tot i predicant-se que els salaris de tramitació tenen una naturalesa indemnitzadora i no salarial.

Aquesta tendència jurisprudencial és l'actual, però no pot considerar-se irreversible, en el mateix sentit que, amb anterioritat, ja s'ha manifestat pel que fa a la delimitació del concepte de pròpia activitat.

Altres conceptes retributius han estat analitzats per la jurisprudència, per determinar si estan protegits per la responsabilitat solidària de l'empresa principal, sense perjudici de la necessitat d'anar precisant i/o modificant la qüestió a partir de situacions concretes que amb tota seguretat s'aniran plantejant.

Han estat considerats salaris:

- Els increments salarials del Conveni Col·lectiu publicat després de finalitzada la contracta. El Tribunal Suprem en Sentència de 10-11-1988, i el Tribunal Superior de Castella-Lleó/Valladolid en Sentència de 10-12-1996 (Aranzadi 4659).

- Els plusos o incentius per assistència, segons sentències del Tribunal Central de Treball de 21-5-1984 (Aranzadi 4447) i de 19-9-1984 (Aranzadi 6987).

- Les hores extraordinàries.

Considerats no salaris:

- El pagament de les vacances no gaudides durant la vigència de la contracta segons Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-Lleó/Valladolid de 10-12-1996.

- Les percepcions econòmiques extrasalarials, segons sentències del Tribunal Suprem, dictades en Unificació de Doctrina, de 19-1-1998 (Aranzadi 998) i de 20-5-1998 (Aranzadi 4738).

- Les dietes i despeses per viatge, segons Sentència del Tribunal Central de Treball de 28-11-1985 (Aranzadi 6553), sempre que no tinguin el caràcter de retribució en no compensar cap tipus de despesa.

- Les millores voluntàries a l'acció protectora de la Seguretat Social, segons Sentència del Tribunal Suprem, dictada en unificació de doctrina, de 19-5-1998 (Aranzadi 4730).

- La condemna a la readmissió o al pagament de la indemnització per acomiadament, segons Sentència del Tribunal Suprem (Unificació de Doctrina) de 19-1-1998 (Aranzadi 998), de 20-5-1998 (Aranzadi 4738), ja esmentades i Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 3-5-1994 (Aranzadi 2029).

Aquests pronunciaments judicials sols reflecteixen la posició o tendència actual, però és important tenir en compte que no són irreversibles, que estan subjectes a modificacions futures, que, en els casos que ens siguin desfavorables, hem d'intentar assolir-los, sigui mitjançant reformes legals, mitjançant la negociació col·lectiva o mitjançant reclamacions judicials en supòsits concrets.

5.5 Responsabilitat en matèria de Seguretat Social

La responsabilitat solidària de l'empresa principal està establerta a diferents nivells.

5.5.1 El deure de comprovació de l'article 42.1 de l'ET

Actua com una garantia sobre l'efectiva realitat empresarial de l'empresa auxiliar. L'empresa principal té l'obligació de sol·licitar una certificació negativa, sobre la manca de cotització de l'empresa auxiliar; si l'empresa principal no ho fa, és responsable solidària dels deutes anteriors de l'empresa auxiliar. (Sentències del TS de 2-4-1998 (Aranzadi 1911), de 4-3-1997 (Aranzadi 1862) i de 20-6-1997 (Aranzadi 5302).

Si sol·licita la certificació, queda alliberada de les possibles responsabilitats per deutes amb la Seguretat Social de l'empresa auxiliar, contractista o subcontractista, anteriors i no prescrits (Sentència del TS de 28-10-1996 (Aranzadi 7714).

5.5.2 La responsabilitat solidària per cotitzacions a la Seguretat Social

Durant tot el període d'execució de la contracta o subcontracta l'empresa és responsable solidària del pagament de les quotes degudes per l'empresa contractista o subcontractista a la Seguretat Social.

5.5.3 La responsabilitat solidària per prestacions de la Seguretat Social

Contràriament a allò que va establir en un primer moment (sentències del TS 11-2-1986 i de 2-2-1987), el Tribunal Suprem ha fixat la seva posició (mitjançant Sentència dictada en unificació de doctrina de 19-5-1998 (Aranzadi 4730) en considerar que l'empresa principal no és responsable solidària, però sí subsidiària, del pagament de prestacions de la Seguretat Social, atès que

l'article 42.2 regula exclusivament les obligacions de l'empresa amb la Seguretat Social, i no amb els treballadors.

5.5.4 La responsabilitat solidària per millores voluntàries de les prestacions de la Seguretat Social

El Tribunal Suprem, en Sentència de 19-5-1998 (Aranzadi 4730), es pronuncià en el sentit de considerar que no estan protegides per la responsabilitat solidària de l'article 42.2 de l'ET.

5.5.5 La responsabilitat solidària per recàrrec de prestacions per manca de mesures de seguretat

En aquest aspecte, el Tribunal Suprem ha mantingut posicions contradictòries:

La responsabilitat solidària existeix (segons el Tribunal Suprem) si hi ha conducta negligent o inadequada de l'empresa principal, en Sentència de 18-4-1992 (Aranzadi 4849) i en el mateix sentit es va pronunciar el Tribunal Constitucional en Sentència de 15-6-1995.

En sentit contrari s'ha pronunciat el Tribunal Suprem en Sentència de 10-12-1998 (Aranzadi 10501).

També mereixen ser citades les següents sentències, amb pronunciaments importants:

- Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, de 26-6-1998 (Aranzadi 3556), que considera que l'empresa principal és sempre la beneficiària darrera de la contracta i aquest benefici és el factor essencial determinador de la seva responsabilitat solidària.

- Tribunal Suprem (recurs de cassació per a la unificació de doctrina de 5-5-1999, Aranzadi 4705), que considera que la responsabilitat solidària no precisa que la contracta sigui de la pròpia activitat perquè «*Es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación*

de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control».

6. LES CONTRACTES I SUBCONTRACTES EN L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

La contractació i la subcontractació d'activitats ha adquirit, també, enorme importància en l'àmbit de l'Administració Pública, i també en aquest àmbit hi ha el risc que es tendeixi a la descentralització o externalització amb els mateixos objectius que l'empresa privada.

En el cas de l'Administració Pública, no tots els serveis poden ser objecte d'externalització: no poden ser contractats a empreses externes els serveis que impliquen l'exercici de l'autoritat inherent als poders públics esmentats en els articles 155.1 i 196.4 del Reial Decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques (BOE 21-6-2000), segons Sentència del Tribunal Suprem de 26-1-1990 (Aranzadi 561).

D'entre els serveis que no poden externalitzar-se destaquen el Servei de recaptació i la Policia local.

La resta de serveis poden ser externalitzats d'acord amb l'article 4 de l'esmentada Llei.

És necessari tenir en compte les següents especificitats de les contractes i subcontractes en l'àmbit de l'Administració Pública:

6.1 L'objecte de la contracta

Quan l'objecte és satisfer un interès públic és necessària la utilització d'un contracte de caràcter administratiu, circumstància que es produeix en la majoria de supòsits; en cas contrari l'Administració pot recórrer a un contracte de caràcter civil.

La Llei de contractes de les administracions públiques preveu quatre tipus de contractes diferents segons l'objecte d'aquests: contracte d'obres, contracte de gestió de serveis públics, contracte de subministrament i contracte de consultoria i assistència, que estan regulats en la pròpia llei.

6.2 Consideració d'empresari

L'Administració Pública, quan intervé, mitjançant la gestió indirecta, en activitats amb serveis públics, ho fa amb la condició d'empresari establerta en l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors. Sentències del Tribunal Suprem de 15-7-1996 (Aranzadi 1089), de 27-9-1996 (Aranzadi 6910), de 14-11-1996 (Aranzadi 9464), de 18-11-1996 (Aranzadi 1044), de 23-11-1996 (Aranzadi 9844), de 18-3-1997 (Aranzadi 2572).

Sens perjudici de les consideracions i especificitats que es veuran, en l'àmbit de les contractes i subcontractes de l'Administració Pública són plenament aplicables els articles 42 i 43 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

6.3 Requisits dels contractes amb les empreses auxiliars

Entre les especificitats és necessari ressaltar:

a) Requisits que han de tenir els contractes: arts. de l'11 al 14 de la Llei. En aquest sentit és important tenir en compte la previsió continguda en l'article 54 de la LPRL en el sentit de considerar que l'Administració no pot realitzar contracta i/o subcontracta amb empreses que hagin estat objecte d'expedients per infraccions administratives molt greus en matèria de seguretat i salut en el treball.

b) Especial capacitat i solvència de les empreses auxiliars, arts. 15 a 24.

c) Garanties dels contractes, arts. 35 a 47.

d) Requisits a la preparació i la tramitació dels expedients de contractació, arts. 47 al 113.

e) Requisits de la cessió dels contractes i de la subcontractació, arts.114 a 116.

f) Registre públic dels contractes, arts. 118 i 119.

g) Cadascun dels quatre tipus de contracte, segons l'objecte d'aquell, tenen normes especials, establertes en els articles 120 a 219 de la Llei.

6.4 La pròpia activitat a l'Administració Pública.

El concepte de pròpia activitat en l'àmbit de l'Administració Pública cal entendre'l com referit a l'àmbit de les competències i atribucions de l'Administració, essent el factor decisiu la inherència del servei transmès per al desenvolupament normal de les seves funcions, i això és sempre així per l'exigència legal que hi ha en la mateixa Llei de contractes de l'administració pública. No obstant això, i segons el criteri del Tribunal Suprem, en Sentència de 18-1-1995 (Aranzadi 514), no invalida el criteri que per a la determinació de si l' objecte de la contracta es refereix a la pròpia activitat de l' empresa principal, s' haurà d' analitzar cada supòsit concret.

Així doncs,

S'ha considerat que es tracta de la pròpia activitat en els supòsits següents:

- Servei d'ajut a domicili (STS 15-7-1996, Aranzadi 5990).
- Organització i gestió d'una àrea de relacions públiques d'una exposició d'escultura (STSJ Castella -Lleó /Valladolid de 22-4-1997).
- Atenció a minusvàlids psiquiàtrics i profunds (STSJ Madrid de 12-1-1998, Aranzadi 1805).
- L'activitat d'una Societat Municipal de l'Ajuntament que es dedica a la neteja i l'atenció dels jardins (STSJ Andalusia /Màlaga de 9-2-1998, Aranzadi 1242 i de 9-3-1998 Aranzadi 1805)
- La mancomunitat que adjudica el servei d'explotació i manteniment d'una estació depuradora d'aigües (STSJ País Basc de 17-2-1998, Aranzadi 759).
- Servei d'ajut a domicili d'un Ajuntament (TSJ Castella -La Manxa de 23-3-1998, Aranzadi 1282).

No s'han considerat referides a la pròpia activitat de l'Administració les contractes següents:

- El servei de neteja de centres escolars (TSJ Catalunya de 1-4-1997, Aranzadi 1994).

- El contracte d'assistència tècnica per al transport i mudances de mobiliari (TSJ Madrid de 12-7-1997, Aranzadi 2632).

- El servei, contractat per Renfe de paquetexprés, consistent en la tramesa i la recollida a domicili dels productes transportats (TSJ Catalunya de 24-10-1997, Aranzadi 3732).

6.5 Repercussions de la cessió il·legal en les Administracions Públiques

La declaració de cessió il·legal no comporta la conversió del treballador de l'empresa auxiliar en fix de plantilla de l'Administració Pública, per imperatiu dels articles 23 i 103 de la Constitució i la Llei de la funció pública, segons Sentència del Tribunal Suprem, dictada en recurs de cassació per la unificació de doctrina, de 17 de setembre del 2002, i Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 6-2-2001.

En el mateix sentit, encara que matisant-lo, es manifesta el Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó / Burgos, en Sentència de 7 de maig del 2001 (Actualidad Laboral núm. 40).

Cal tenir present la tendència de les Administracions Públiques a crear empreses que actuïn en l'àmbit del dret privat, amb societats amb capital públic, però que estan sotmeses al dret privat, i amb capacitat plena d'actuació no depenent de l'Administració. En aquest cas la realització de subcontractacions que comportessin la cessió il·legal de treballadors, tindria com a conseqüència la mateixa que en el cas d'una empresa privada i, per tant, la situació dels treballadors cedits il·legalment sería idèntica, es a dir: la de quedar com a indefinits a l'empresa que ha realitzat la contractació.

7. CESSIÓ IL·LEGAL DE TREBALLADORS

ELS LÍMITS LEGALS A LA SUBCONTRACTACIÓ (Article 43 de l'ET). REGULACIÓ LEGAL i CRITERIS JURISPRUDENCIALS

«*Artículo 43 . Cesión de trabajadores*

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.»

Històricament, la cessió de treballadors ha estat penalitzada en el nostre ordenament jurídic mitjançant l'article 43 de l'Estatut dels Treballadors.

A partir de l'any 1994, amb la regulació legal de les empreses de treball temporal, l'actual article 43 estableix que la cessió de mà d'obra sols pot produir-se mitjançant les ETT (per a feines de naturalesa temporal), amb la qual cosa si la cessió la realitza una empresa que no té consideració d'ETT, aquesta és il·legal sempre que no es tracti d'una contracta o subcontracta de l'article 42.

7.1 Consideracions generals

Així doncs, l'única excepció del nostre ordenament jurídic a la cessió de mà d'obra és la realitzada mitjançant les empreses de treball temporal, degudament autoritzades, i per a circumstàncies de naturalesa temporal, tal com estableix la Llei 14/94 i posteriorment la 29/2000. Però també en supòsits de cessió de treballadors mitjançant ETT pot produir-se cessió il·legal, si la posada a disposició dels treballadors no compleix amb els requisits legals necessaris per a les empreses de treball temporal.

Com ja hem dit, les ETT no són objecte d'aquesta Guia (atès que el sindicat ja n'ha editat una d'específica: *Condicions de treball i salut a les ETT*) .

Però, entrant ja en el tema de la cessió il·legal, és necessari destacar que les empreses auxiliars (diferents d'una ETT) i les empreses principals que infringeixin la prohibició de cessió de treballadors, incorrent en cessió il·legal, responen de les obligacions contretes amb els treballadors cedits i amb la Seguretat Social, i això amb independència de les responsabilitats penals que per a ells es poguessin derivar com a conseqüència d'aquest tràfic il·legal de mà d'obra (arts. 311 i 312 del Codi Penal), o les sancions de caràcter administratiu que es puguin imposar per l'Autoritat laboral, d'acord amb el que estableix la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS).

La jurisprudència **nega l'existència de cessió il·legal** de mà d'obra quan l'empresa auxiliar aporta la seva pròpia direcció i gestió en l'execució de la prestació laboral dels treballadors, manté el poder de direcció empresarial sobre aquells i assumeix els riscos de l'activitat, tot i comptant amb patrimoni, instruments i organització estable (STS 17-1-91, Aranzadi 58).

Per contra, la doctrina jurisprudencial entén **que concorre l'existència de cessió il·legal** de treballadors quan, encara que tingui l'empresa auxiliar organització pròpia, aquesta no s'exercita, sinó que simplement es limita a facilitar a l'empresa principal la mà d'obra que aquesta necessita, sense assumir el control de direcció ni el fruit del treball dels cedits, ni els riscos i responsabilitats inherents a la condició d'empresari (STS 12-12-97, Aranzadi 299).

Finalment, cal assenyalar que el nostre ordenament jurídic laboral estableix el dret dels treballadors sotmesos a cessió il·legal a adquirir la condició de

fixos, a la seva elecció, en l'empresa auxiliar o en la principal. Aquest dret sols pot exercir-se mentre subsisteixi la cessió il·legal, és a dir, mentre estigui viva la relació de treball.

Per acabar aquestes consideracions de caràcter general, assenyalem tres més en relació a les reclamacions judicials sobre cessió il·legal:

1. La declaració judicial de la cessió il·legal del treballador és constitutiva a tots els efectes, excepte en allò relatiu a l'antiguitat que es computarà des de l'inici de la cessió il·legal, la qual cosa implica que no pot tenir efectes retroactius (per exemple, en els efectes retributius) (STS 17-7-93, Aranzadi 5688 i 15-11-93, Aranzadi 8693). A partir de la citada declaració judicial, els drets i obligacions del treballador de l'empresa auxiliar serien els mateixos que els d'un dels treballadors que presti serveis en l'empresa principal al mateix lloc de treball o un d'equivalent.

2. És important destacar que el moment en què es pot formalitzar la demanda de reconeixement de dret per a la declaració de l'existència de cessió il·legal és durant la vigència del contracte de treball, com ja s'ha dit; en aquest sentit s'ha pronunciat el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en Sentència de 23-07-2001 (Aranzadi 3647).

3. Finalment cal indicar que no té efectes vinculants per a l'ordre social la Sentència dictada en l'ordre contenciós-administratiu en matèria de sanció administrativa, en no ser competent per declarar l'existència de cessió il·legal de treballadors, segons sentències del Tribunal Suprem, dictades en recurs de cassació per a la unificació de doctrina, de data 14-09-2001, i de 17-01-2002 (Aranzadi 3755).

7.2 Construcció jurisprudencial de la cessió il·legal de treballadors

El fet que la regulació legal (article 43 de l'ET) no defineixi els requisits de la cessió il·legal ha fet que els Tribunals de Justícia del treball hagin hagut d'analitzar els supòsits concrets que els han estat plantejats i establir els elements que determinen l'existència de cessió il·legal.

7.2.1. Elements de caràcter genèric

En conseqüència, els pronunciaments continguts en les sentències judicials són determinants per establir alguns elements de caràcter genèric en relació a la cessió il·legal l'article 43 de l'ET. Assenyalem els més importants:

a) **Sols es pot parlar de cessió il·legal** (i en conseqüència ser d'aplicació l'art. 43 de l'ET) **quan existeixen dues empreses reals, la principal i la contractista**; en cas contrari estaríem davant d'una situació d'interposició fraudulenta. Aquesta qüestió, d'efectes pràctics molt importants, ha estat analitzada pel Tribunal Suprem en diverses ocasions.

En els supòsits de cessió temporal entre empreses reals, ens trobaríem davant una cessió il·legal prohibida en l'article 43 de l'ET, mentre que en els supòsits de cessions que tenen per finalitat una **funció d'interposició, en què l'empresa auxiliar és una empresa fictícia**, ens trobaríem amb una cessió que persegueix un objectiu fraudulent (STS 1997\2612), i en conseqüència s'hauria produït una simulació del contracte de treball. L'única empresa responsable, a tots els efectes, seria la principal, atès que la norma defraudada seria l'article 1.2 de l'ET (Sentència del Tribunal Suprem 1993\5688, 1994\352, 1991\58, 1996\8666 i 1997\2612).

b) La cessió il·legal s'ha d'analitzar (i provar) en cada cas concret. No hi ha receptes generals aplicables a qualsevol supòsit, més enllà del criteri jurisprudencial ja comentat sobre el poder de direcció, el patrimoni i l'organització propis.

c) És necessari analitzar el desenvolupament temporal de la situació concreta, des de l'inici fins al desenvolupament efectiu i real de la contracta o la subcontracta. Poden ser importants les dades anteriors a l'inici de la contracta, per exemple, quan els mateixos treballadors ja treballaven amb anterioritat en l'empresa principal.

7.2.2. Elements de caràcter específic

Els elements de **caràcter específic** per tal de determinar l'existència o no de cessió il·legal han estat analitzats des de diferents perspectives al llarg del temps:

Sobre la realitat de l'empresa auxiliar

En un primer moment, l'element que apareixia com a fonamental per intentar establir la delimitació entre la vertadera contracta i la cessió il·legal era la realitat de l'empresa auxiliar com a empresa, sobre l'entitat empresarial i la veritable naturalesa del negoci jurídic, i tenia com a objectiu intentar distingir els supòsits en els quals hi havia un veritable contractista d'aquells altres en què, darrere una aparença formal, no existia una veritable empresa (sentències del TS 1988\1863 y 1990\9782).

La tècnica utilitzada pels Tribunals de Justícia del treball per separar uns supòsits d'altres és la d'analitzar els indicis relacionats amb els elements que conformen l'empresa.

Des de la perspectiva anterior, els elements o indicis que els Tribunals han tingut en compte per a prendre una decisió al voltant de l'existència o no de cessió il·legal de treballadors, tenint en compte aquest element subjectiu, són:

a) **Els elements materials**, entre els quals se citen les instal·lacions, oficines, eines i maquinària, utensilis per treballar; entre les sentències que analitzen aquests indicis es poden citar les del Tribunal Suprem de 17-1-1991 i de 18-3-1994 i la del TSJ Catalunya de 29-11-1999.

b) **Els mitjans personals**, entre els quals destaquen l'existència de diferents col·lectius de personal que es corresponguin amb una organització productiva solvent; entre les sentències que han analitzat aquest tipus d'indicis mereixen ser destacades la del Tribunal Suprem 1982\6714 i la del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 1994\3491.

c) **Els elements econòmics**, entre els quals s'han analitzat la prestació de serveis per a altres empreses o el volum de negoci en el mercat. Aquests indicis han estat analitzats en les següents sentències: Tribunal Central de Treball 1-9-1989 i 5-2-1987; Tribunal Suprem 1993\5617 i 1994\8531; Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 1995\1936.

d) **La constitució formal i/o l'objecte social de l'empresa**, en sentències del Tribunal Central de Treball 1986\10452, Tribunal Superior de Justícia d'Aragó 1993\570 i Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 1999\2308.

En resum, existeix cessió il·legal quan l'empresa auxiliar no disposa de patrimoni empresarial, d'organització pròpia i dels elements necessaris que la configurin com a empresa, o, si els té, que no siguin suficients per actuar com a empresa en relació a la contracta.

Sobre si l'empresa auxiliar-contractista posa en joc la seva organització empresarial en la realització de la contracta.

Més recentment els Tribunals de Justícia de treball han analitzat aquest segon criteri per diferenciar la contracta legal de la cessió il·legal.

Es considera que, si bé és necessari que existeixi realment una organització empresarial, no n'hi ha prou, per si sol, per evitar la presència d'una cessió il·legal, sinó que aquesta s'ha de posar al servei de la realització de la subcontracta. És a dir, que realment organitzi, dirigeixi i controli efectivament el desenvolupament de la contracta. En definitiva, que faci de veritable empresa (sentències del Tribunal Suprem de 9-2-1987 (Aranzadi 803), de 1988\186, de 16-2-1989 (Aranzadi 874), de 17-1-1991 (Aranzadi 58), de 19-1-1994 (Aranzadi 352), de 12-12-1997 (Aranzadi 2153), de 14-09-01 i de 17-01-02 (Aranzadi 3755), i també sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 10-07-01 (Aranzadi 3628), de 17-10-001 (Aranzadi 835), de 18-04-02 (Rotllo 5313/01), i de 29-04-02 (Rotlle 9512/01), i també del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 17-07-01 (Aranzadi 3875), de 21-12-01 (Aranzadi 485 i 486) i del Tribunal Superior del País Basc de 10-07-01 (Aranzadi 3884).

Entre els possibles indicis s'han analitzat els següents:

a) La determinació per part de l'empresa principal de la política de contractació.

b) La determinació del nivell d'ocupació òptim assignat a la realització de la contracta, en cada moment, per part de l'empresa principal és indici suficient per considerar que és l'empresa principal qui té el veritable poder d'organització i de direcció (Tribunal Suprem 1993\5688).

c) L'oferiment per part de l'empresa principal de cursos de formació o aprenentatge de les funcions dels treballadors de l'empresa contractista, així com l'execució de la feina amb mitjans materials i l'instrumental informàtic de l'em-

presa principal, i sota el control del propi personal d'aquesta són indicis suficients de l'existència de cessió il·legal de treballadors (Tribunal Suprem 1994\352, 1994\2548, 1996\8186 i 1996\8666).

Finalment, tots aquests elements, que estaven més o menys clars en les contractes de serveis tradicionals com la neteja o la seguretat, apareixen molt difuminats en contractes de serveis relacionats amb infraestructura informàtica o de gestió d'altres àrees de l'empresa principal, i la frontera entre l'exercici del poder de direcció i les ordres de caràcter tècnic que ordenen la prestació de serveis apareixen diluïts (sentències de TSJ Andalusia 1996\988 i TSJ Castella-Lleó 1997\1322); més diluïts encara quan la mateixa tasca contractada a l'exterior també es realitza per treballadors de l'empresa principal, amb direcció única sobre tots dos col·lectius (Sentència del TSJ Castella-Lleó 1997\3984) .

En aquests supòsits és necessari tenir en compte nous factors o indicis com:

a) La necessitat d'exercir la coordinació de l'empresa principal amb la contractista, que ha estat analitzada en la Sentència de TSJ Castella-Lleó 1997\1322, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 17-10-01 (Aranzadi 835) i del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 14-09-01 (Aranzadi 4088).

b) La intensitat temporal de l'exercici del poder de direcció o de les facultats que integren aquest poder, que ha estat analitzada en sentències de TSJ Madrid 1998\514, TSJ Castella-Lleó 1996\4304 .

c) La diferenciació entre l'exercici de la direcció tècnica i de la direcció laboral, que ha estat analitzada en TSJ Madrid 1998\497, TSJ Navarra 1998\2955, TSJ Madrid 1997\399 .

Tenint en compte els factors o indicis anteriors, els pronunciaments judicials han estat de diferent signe:

â **El TSJ Catalunya, en Sentència 1995\320,** ha considerat que existia **cessió il·legal** malgrat que l'exercici del poder de direcció estigués formalment en l'empresa auxiliar, **si qui realment dirigeix la contracta és l'empresa principal**.

- **El TSJ Canàries, en Sentència 1995\879, ha considerat indici que no s'exerceixen les facultats de direcció** per l'empresa auxiliar l'absència d'instruccions o comandaments d'aquesta empresa i, en conseqüència, ha declarat cessió il·legal.

- **El TSJ Castella-Lleó, en Sentència de 1997\1322, no ha considerat indici suficient per a l'existència de cessió il·legal** el fet que l'execució de la contracta es produeixi dins l'àmbit de l'empresa principal i en coordinació amb els treballadors de la principal, sempre que es mantinguin les funcions directives de l'empresa auxiliar sobre el seu personal i, en particular, l'estructura de comandament.

7.3 Cessió il·legal i grups d'empresa

El Tribunal Suprem ha analitzat l'existència de cessió il·legal en supòsits de grups d'empresa, quan la contracta i la subcontracta es produeixen en el marc del grup empresarial i s'ha pronunciat en sentit de considerar que existeix cessió il·legal en les següents sentències: Sentència de 12-7-1994 (Aranzadi 6553), de 22-12-1995 (Aranzadi 9073), de 26-1-1998 (Aranzadi 1062) i de 18-5-1998 (Aranzadi 4657).

En l'anàlisi per determinar l'existència de cessió il·legal de treballadors en el mateix grup empresarial s'ha de tenir en compte que:

«salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores» (SS. 26 novembre 1990 (Aranzadi 8605) i 30 juny 1993, que, expressament, la invoca).

Perquè es produeixi cessió il·legal de treballadors entre les empreses d'un mateix grup empresarial no n'hi ha prou amb el fet que existeixi una direcció unitària de totes elles, sinó que també és necessari que es donin alguns dels següents elements:

1. Funcionament unitari de l'organització del treball de les empreses del grup (TS. 6 maig 1981 (Aranzadi 2103) i 8 octubre 1987 (Aranzadi 6973).

2. Prestació de la feina comuna, simultània o successiva, en favor de diverses de les empreses del grup (TS. 4 març 1985 (Aranzadi 1270) i 7 desembre 1987 (Aranzadi 8851).

3. Creació d'empreses aparents, sense sosteniment real, determinants d'una exclusió de responsabilitats laborals (TS. 11 desembre 1985 (Aranzadi 6094), 3 març 1987 (Aranzadi 1321), 8 juny 1988 (Aranzadi 5256), 12 juliol 1988 (Aranzadi 5802).

4. Confusió de plantilles, confusió de patrimonis, aparença externa d'unitat empresarial i unitat de direcció (SS. 19 novembre 1990 (Aranzadi 8583).

7.4. Cessió il·legal i cooperatives de treball associat

D'entre les empreses que de manera habitual treballen mitjançant un contracte de prestació de serveis subscrit amb una altra empresa, n'hi ha que són cooperatives de treball associat, constituïdes per socis cooperativistes «que mitjançant llur treball, es proposen produir béns o prestar serveis per a terceres persones», d'acord amb l'article 114 de la Llei 18/2002, sobre cooperatives, de la Generalitat de Catalunya.

En els supòsits de descentralització productiva mitjançant una cooperativa de treball associat, que és molt freqüent en sectors com l'hostaleria i les indústries càrnies, el problema ha de ser analitzat des de dues perspectives diferents, que poden produir-se, o no, simultàniament.

Primer, des de la perspectiva de si la relació entre els socis i la cooperativa és una relació cooperativista o és una relació laboral normal; en el primer cas, és d'aplicació la normativa legal específica i els seus propis estatuts, i en el segon cas és d'aplicació l'Estatut dels Treballadors.

Segon, des de la perspectiva del contracte i l'efectiva prestació de serveis entre la cooperativa i l'empresa per la qual realitza una determinada feina mitjançant, normalment, un contracte de prestació de serveis.

En els darrers anys han estat freqüents les actuacions de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, a l'efecte de determinar si la realitat de la

prestació de serveis de la cooperativa per a una altra empresa era respectuosa amb la normativa legal de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei general de la Seguretat Social. Actuacions que han acabat amb demandes d'ofici davant la jurisdicció laboral, que en molts casos han comportat declaracions judicials de reconeixement de la relació laboral i de l'existència de cessió il·legal dels treballadors cooperativistes «cedits».

En un primer moment els pronunciaments dels Tribunals de Justícia varen ser, de forma majoritària, favorables a la declaració d'existència de cessió il·legal, (sentències del TSJ Catalunya de 4-4-2000 i 6-11-2000, (Aranzadi 2155 i 3677).

Més recentment, el Tribunal Suprem, en Sentència de 17-12-2001 (Aranzadi 3026), i el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en Sentència de 25-7-2001 (Aranzadi 3651) i de 31-10-2001, s'han pronunciat en sentit contrari a les pretensions dels treballadors.

Els elements centrals d'aquests darrers pronunciaments, contraris a la declaració de cessió il·legal, són:

1. La necessitat de tenir en compte la normativa legal sobre cooperatives i l'específica regulació de les cooperatives de treball associat.

2. L'existència o no de cessió il·legal, quan l'empresa auxiliar és una cooperativa de treball associat dependrà de si es donen els elements analitzats pel Tribunal Suprem en sentències, entre d'altres, de 12-12-1997 (RJ 1997, 9315), «*cuando la aportación de éste —empresario auxiliar— en un supuesto contractual determinado se limita a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conformen su estructura empresarial*».

3. L'existència real d'una cooperativa de treball associat en un supòsit de descentralització productiva mitjançant un contracte de prestació de serveis amb una altra empresa no permet, malgrat que es donin alguns dels elements definitoris d'una cessió il·legal de treballadors, suposar que hi ha explotació «capitalista» de la mà d'obra i, consegüentment, s'exigeix un plus de prova per acreditar l'existència de cessió il·legal en aquests supòsits.

7.5. Indicis sobre la possible cessió il·legal

Per tal de determinar si existeixen indicis per diferenciar una contracta o subcontracta d'una cessió il·legal de treballadors, ens podem preguntar sobre:

- â Si l'empresa contractista o subcontractista és real o fictícia.
- â Si la interposició empresarial es produeix per a eludir l'aplicació de normes més favorables per als treballadors afectats.
- â Si l'empresa contractista o subcontractista es dedica exclusivament a contractar treballadors per cedir-los a l'altra empresa.
- â Si l'empresa contractista o subcontractista desenvolupa una activitat lícita, pròpia i específica, diferent de l'empresa principal.
- â Si l'empresa contractista o subcontractista disposa d'estructura empresarial pròpia i autònoma i si la posa en joc en l'execució de la contracta.
- â Si l'empresa contractista o subcontractista disposa d'organització empresarial pròpia i independent i la posa en joc a l'execució de la contracta.
- â Si l'empresa contractista o subcontractista exerceix les funcions de direcció i control sobre l'activitat de la contracta (Sentències Tribunal Suprem 19-1-1994 i 15-1-1991).
- â Si l'empresa contractista o subcontractista és qui exerceix el poder de direcció i organització dels treballadors.
- â Si l'empresa contractista o subcontractista té limitada la seva capacitat d'elecció o de direcció del personal assignat a l'execució de la contracta (sentències Tribunal Suprem 17-7-1993 i 18-3-1994).
- â Si l'empresa contractista o subcontractista assumeix el risc empresarial vinculat a l'execució de la contracta (sentències Tribunal Suprem 17-7-1993 i 18-3-1994).

- â Si l'empresa contractista o subcontractista pot decidir autònomament la fixació del preu del servei contractat (sentències Tribunal Suprem 17-7-1993 18-3-1994).

- â Si els treballadors afectats presten serveis de manera permanent per a l'empresa principal sota les ordres de la principal (sentències del Tribunal Suprem de 16-2-1989 i de 12-12-1997).

Tots aquests elements o indicis, o altres, no han de produir-se necessàriament a la vegada, i a més, en qualsevol cas, dependrà de la intensitat amb què es produeixin i de les circumstàncies concurrents en cada supòsit perquè es pugui considerar que existeixi, o no, cessió il·legal, i, finalment, els Tribunals de Justícia del treball tindran la darrera paraula.

8. DRETS D'INFORMACIÓ EN SUPÒSITS DE CONTRACTES I SUBCONTRACTES

Què ens interessa saber i quins drets d'informació tenim sobre la subcontractació?

En els nous apartats de l'article 42 de l'ET, introduïts per la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE 10.7.2001), s'estableixen les següents obligacions empresarials en relació amb la contractació i la subcontractació realitzades per a la pròpia activitat de l'empresa principal:

1. El caràcter obligatori del deure empresarial d'informar.

2. **Les obligacions de l'empresa auxiliar**, contractista i/o subcontractista, en relació a:

- El seus propis treballadors, als quals té l'obligació d'informar per escrit i abans de l'inici de la prestació de serveis sobre «*el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal*».

- Els representants legals del seus treballadors, els quals haurà d'informar abans de l'inici de la contracta —la llei no precisa que aquesta informació s'hagi de facilitar per escrit— sobre:

  a) Objecte i duració de la contracta,

  b) Lloc d'execució de la contracta,

  c) En el seu cas, nombre de treballadors que seran ocupats per la con tracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal,

  d) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

- La Tresoreria General de la Seguretat Social, la qual haurà d'informar sobre la identitat de l'empresa principal.

3. Les obligacions de l'empresa principal d'informar *els representants dels seus treballadors* sobre:

a) nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subconctratista.

b) objecte i duració de la contracta,

c) lloc d'execució de la contracta,

d) en el seu cas, nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontrata en el centre de treball de l'empresa principal i

e) mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Totes aquestes obligacions empresarials d'informar i els consegüents drets dels treballadors i els seus representants a ser informats tenen per objecte garantir la transparència i el coneixement sobre la realitat de la contracta i/o subcontracta per tal d'establir la licitud d'aquesta i permetre, si s'escau, l'establiment de responsabilitats tant de l'empresa principal com de les empreses contractades o subcontractades.

Ens trobem, així doncs, davant d'un instrument fonamental de l'activitat sindical, que té també una clara incidència en les qüestions de la prevenció de riscos laborals per l'obligació de donar a conèixer no sols l'objecte i el lloc d'execució de la contracta o subcontracta, sinó també «les mesures previstes per a la coordinació d'activitats» des de la perspectiva de la prevenció de riscos laborals.

En l'apartat 9 s'exposen amb detall els drets d'informació derivats de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Amb els nous drets informatius s'ha millorat notablement el paper de la representació legal en l'empresa principal, pel que fa a l'observança en el compliment de la llei, i per tant de detectar possibles situacions d'il·legalitat.

En els quadres explicatius següents s'exposen aquelles qüestions sobre les quals és important obtenir el màxim d'informació per poder actuar en la defensa dels drets dels treballadors, així com els preceptes legals, si és el cas, que obliguen les empreses.

QUADRES EXPLICATIUS

EL QUE ENS INTERESSA SABER SOBRE LA CONTRACTA I SUBCONTRACTA.

8.1 Sobre la realitat i el funcionament de la contrata / subcontrata

	Qui te dret a conèixer la informació i quan	**Norma legal**	**Indicis de cessió il·legal**

Previsió de contracta/subcontracta	Representantes treb. Empr. principal		Article 64 ET	
Identitat de l'empresa principal i empresa auxiliar: nom, raó social, domicili, NIF	Representants treb. emp. principal Representants treb. emp. contractista i subcontractista	Per escrit i abans de l'inici de la contracta	Articles 42.3, 42.4 i 42-5 ET	Si l'empresa auxiliar existeix realment o és una mera pantalla
Objecte de la contracta, si és per a la pròpia activitat de la principal	Representants treb. de l'emp. principal i la contractada/subcontractada	Per escrit i abans de l'inici de la contracta	Article 42.4 i 5. ET.	Si l'empresa auxiliar desenvolupa una activitat lícita, pròpia i específica distinta de l'empresa principal
Inici i durada de la contracta	Representants treb. de l'emp. principal i la contractada/subcontractada	Per escrit i abans de l'inici de la contracta	Article 42.4 i 5. ET	Si l'empresa auxiliar disposa d'estructura i organització pròpia
Lloc d'execució de contracta/subc.	Representants treb. de l'emp. principal i la contractada/subcontractada	Per escrit i abans de l'inici de la contracta	Article 42.4 i 5. ET	Si l'empresa auxiliar es dedica exclusivament a cedir treballadors
Nombre de treballadors de la contracta/subcontracta que treballen en un centre de treball de la principal	Representants treb. de l'emp. principal i la contractada/subcontractada	Per escrit i abans de l'inici de la contracta	Article 42.4 i 5. ET	Si els treballadors de l'empresa auxiliar presten serveis de manera freqüent o ja havien treballat abans per a la principal
Si els treballadors de contrata/subcont. ja havien treballat a la principal	És necessari investigar sobre el tema; vida laboral de Seg. Social.			Si la mateixa feina es fa indistintament per treballadors de l'empresa principal i treballadors de l'auxiliar
Si els treballadors de contracta/subcontr. comparteixen la mateixa feina amb treball. de l'empresa principal	És necessari investigar sobre la situació real que es produeix.			Si l'empresa auxiliar disposa de mitjans propis i els posa a disposició de l'execució de la contracta/subcontracta
A qui pertànyen els mitjans materials de treball que s'usen	És necessari investigar sobre la situació real que es produeix. Prestar atenció a la prevenció de riscos laborales		Article 24 de LPRL	Si l'empresa auxiliar és la que exerceix el poder de direcció i organització.
Estructura organizativa, jeràrquica i funcional de la contracta/subcontr.	És necessari investigar sobre la situació real que es produeix.			Si l'empresa auxiliar és qui exerceix la direcció i el control sobre l'execució de la contracta/subcontracta.
Qui dirigeix, controla, supervisa i organitza els treballadors d'empresa contrata/subcontrata	És necessari investigar sobre la situació real que es produeix.			

QUADRES EXPLICATIUS

EL QUE ENS INTERESSA SABER SOBRE LA CONTRACTA I SUBCONTRACTA.

8.2 Sobre les condicions de treball dels treballadors contractats i subcontractats.

	Qui té dret a conèixer aquesta informació i quan			**Indicis de cessió il·legal de treballadors .**
Sobre les condicions de treball dels treballadors contractats i subcontractats	**Normes legals que estableixen el dret dels treballadors i l'obligació empresarial**			
Conveni col·lectiu aplicable	De manera directa aquesta informació és coneguda pels treballadors i els seus representants		Drets informatius genérics de l'ET.	*Alguns cops la contractació o subcontractació poden tenir com a únic objectiu l'aplicació d'un conveni col·lectiu diferent al de l'empresa principal
	De manera indirecta pot ser coneguda pels representants dels treballadors de l'empresa principal			
Tipus de contracte de treball Indefinit				* En alguns supòsits el coneixement del tipus de contracte de treball del treballador de l'empresa contractada o subcontractada és important per determinar si la seva empresa exclusivament el contracta per cedir-lo.
Temporal				
Categoría professional Full de salaris				* El coneixement d'aquestes circumstàncies és important per a la defensa dels seus drets ja sigui davant de l'empresa contractada o subcontractada o de l'empresa principal * L'empresa principal pot ser responsable solidària del pagament de salaris
Butlletins de cotització a la Seguretat Social Jornada de treball				* Important per determinar la responsabilitat de l'empresa principal * Aquests elements són importants per determinar aspectes relacionats amb qui exerceix la direcció i organització de la contracta i sobre els treballadors de la contracta.
Descansos, permisos				
Vacances				
Règim disciplinari				

9. DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA I LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

En el moment de publicar la present guia, hi ha oberta una negociació amb el Govern central en què s'aborda, entre altres temes, el desenvolupament normatiu de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, referent a l'àmbit de la coordinació de prevenció en el cas de contractes i subcontractes, de manera que és possible que, properament, aquesta part de la guia experimenti algun tipus de modificació.

9.1. Responsabilitat en matèria de prevenció de riscos

La responsabilitat de l'empresa principal i de les empreses auxiliars en supòsits de contractes i subcontractes està regulada en els articles 24 i 42 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que s'analitzarà extensament en l'apartat 9.2.

Abans d'abordar de manera específica l'anàlisi de la regulació que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals realitza dels supòsits de descentralització productiva sota l'epígraf de l'article 24, «Coordinació d'activitats empresarials», és necessari efectuar les següents consideracions de caràcter general:

1. La seguretat i la salut laboral tenen simultàniament una doble naturalesa jurídica, privada i pública.

2. És un deure contractual de l'empresari davant del treballador, i un deure col·lectiu que afecta totes les persones agrupades al voltant de l'empresa, i, paral·lelament, és essencial per a l'Estat (art. 40.2 Constitució), i configura una obligació empresarial davant de l'Estat.

3. La seguretat i la salut van més enllà del marc del contracte de treball, i arriben a les mateixes obligacions relacionades amb la infraestructura de l'empresa o del lloc de treball.

4. El deure de seguretat i salut radica en la presumpció que l'empresari controla, o està en condicions de controlar, el lloc de treball, les instal·lacions i la maquinària.

5. Cada empresari és responsable de la seguretat dels seus treballadors, però també pot ser-ho l'empresari principal respecte als treballadors de l'empresa auxiliar, com a titular del centre de treball.

6. En situació de contracta o subcontracta, cada empresa continua tenint les obligacions de seguretat i salut envers els seus propis treballadors i treballadores.

Queden excloses expressament de la present anàlisi les obligacions que cada empresa té amb els seus treballadors, que, com ja s'ha posat de manifest, són vigents malgrat l'existència de diverses empreses, i també les relatives a les empreses de treball temporal.

Sense perjudici del que s'ha tractat fins ara, tant l'empresa principal, titular del centre de treball, com les empreses auxiliars, han de disposar d'una sèrie d'instruments preventius, com són l'avaluació de riscos, la planificació de l'activitat preventiva, el pla d'emergència, el procediment d'informació als treballadors, el sistema d'investigació d'accidents, el pla de formació dels treballadors, les actuacions previstes en casos de riscos greus i imminents i, en definitiva, totes aquelles qüestions que es derivin de l'aplicació i el desenvolupament de la gestió de la prevenció en l'empresa i que s'enuncien en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

La normativa legal específica d'aplicació per a la prevenció de riscos laborals en els supòsits de descentralització productiva és la següent:

- Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/95.

- Reial Decret 39/1997, sobre serveis de prevenció de riscos laborals.

- Reial Decret 1627/1997, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció.

- Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

9.2. Prestació de serveis per dues o més empreses en un mateix centre de treball, malgrat que no existeixi entre elles relació de contracta i/o subcontracta

Abans d'establir previsions legals sobre els diferents supòsits que relacionen subcontractació amb prevenció de riscos laborals, la Llei de prevenció de riscos laborals regula el supòsit en què diverses empreses comparteixin un mateix centre de treball (per exemple, empreses que treballen en espais diferents d'un mateix edifici, mitjançant un contracte de lloguer).

En aquests casos existeixen també una sèrie d'obligacions, segons els articles 14, 15 i 18 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, per a qualsevol empresa que treballa en el mateix centre de treball:

a) Obligació de prevenció i protecció de la salut dels treballadors i treballadores.

b) Obligació de coordinar-se entre elles, establint procediments conjunts de:

   - â Coordinació, necessària per a la prevenció de riscos laborals: normes i procediments de treball segur, plans d'emergència, simulacres d'evacuació de l'edifici, etc.

   - â Establiment de mitjans idonis i eficaços, quant a sistemes de seguretat compartits.

   - â Informació als respectius treballadors de cada empresa, sobre els procediments de coordinació, riscos i mesures preventives que es derivin dels llocs de treball i els mètodes de treball.

c) Informar la representació dels treballadors sobre les tasques preventives que es realitzin en relació amb la contractació o la subcontractació.

En aquest sentit, les obligacions establertes en l'article 24.1 de la LPRL es regulen sense perjudici del compliment de les obligacions que cada empresa té amb els seus propis treballadors, en matèria de prevenció.

Els treballadors autònoms que presten serveis en centres de treball d'altres empreses també tenen la mateixa obligació respecte de les empreses amb què comparteixin el centre de treball.

9.3. Anàlisi de la responsabilitat de les empreses en supòsits de contracta i subcontracta

9.3.1. Qüestions pràctiques per tenir en compte en qualsevol dels supòsits

Tres són els supòsits regulats en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals a l'hora d'establir la necessitat de coordinació entre l'empresa principal i les auxiliars, en el marc de contractes i subcontractes:

1. Supòsit de contracta i/o subcontracta quan la prestació del servei es produeix en el mateix centre de treball de l'empresa principal, malgrat que no es tracti de l'activitat pròpia de l'empresa principal.

2. Supòsit de contracta i/o subcontracta quan la prestació del servei es produeix en el mateix centre de treball de l'empresa principal i es tracti de l'activitat pròpia de l'empresa principal.

3. Supòsit de contracta i/o subcontracta quan l'empresa o les empreses auxiliars utilitzin els equips de treball, maquinària, productes, primeres matèries o estris cedits per una altra empresa, independentment del lloc on es prestin els serveis.

En tots aquests supòsits hi ha un seguit d'obligacions genèriques:

<u>Abans de l'inici de la contracta</u>

1. L'empresa principal haurà d'informar les empreses auxiliars dels riscos propis del centre i del pla de prevenció i seguretat.

2. L'empresa auxiliar haurà d'informar la principal dels seus riscos específics.

3. L'empresa principal haurà d'acordar amb l'empresa auxiliar els mitjans de coordinació necessaris per a la prevenció.

4. Totes les empreses hauran d'informar tots els treballadors sobre els aspectes anteriors.

Una vegada iniciada la contracta:

1. Tots els empresaris hauran de col·laborar a la posada en pràctica de les mesures preventives (tant de les pròpies com de les coordinades).

2. Totes les empreses hauran d'informar sobre les novetats respecte a les mesures inicials.

3. Totes les empreses hauran d'informar de tot els treballadors que s'incorporin a la contracta.

4. Afecta també els treballadors autònoms.

En els apartats posteriors s'analitzaran cadascun dels tres supòsits, de manera separada, indicant, per a cadascun, les obligacions de l'empresa principal, les obligacions de les empreses auxiliars i els drets de la representació sindical.

9.3.2. Supòsit de contracta i/o subcontracta quan la prestació del servei es produeix en el mateix centre de treball de l'empresa principal, malgrat que no es tracti d'activitat pròpia de l'empresa principal.

Aquesta obligació existeix indiferentment de si la contracta és de la pròpia activitat o no, és a dir, és indiferent del tipus de contracta o subcontracta, perquè en tots els casos s'han de complir les obligacions que es detallen a continuació. Així mateix, aquest supòsit també és d'aplicació per als treballadors autònoms titulars del centre de treball.

Obligacions de l'empresa principal

A més de les obligacions derivades del fet de compartir centre de treball, l'empresa principal està obligada a:

- Mantenir i assegurar la prevenció i la protecció dels treballadors.

- Facilitar a les empreses que treballen al mateix lloc la informació i les instruccions necessàries i adients en relació amb:

- o Riscos existents que s'han de revisar periòdicament.
- o Mesures de protecció i prevenció.
- o Mesures d'emergència.

â Cooperar en la posada en pràctica de les mesures necessàries.

â L'empresa principal ha de facilitar el mateix tipus d'informació als representants dels seus treballadors.

Obligacions de l'empresa auxiliar

L'empresa o les empreses auxiliars tenen l'obligació de:

â Informar i formar els seus treballadors i els seus representants sobre els riscos, les mesures de prevenció i les d'emergència i sobre qualsevol altra que estigui relacionada amb les tasques preventives.

â Cooperar en la posada en pràctica de les mesures necessàries.

â Informar l'empresa titular del centre dels riscos específics de la seva activitat que hi hagi al centre de treball o que l'afectin.

Drets de la representació sindical

Sobre els drets de la representació sindical en aquest cas:

â Rebre informació sobre els riscos, les mesures de prevenció i les d'emergència, entre altres, comunicades per l'empresa principal.

â Realitzar reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut, o dels delegats de prevenció i empresaris, de totes les empreses que prestin serveis en el mateix centre de treball.

Així mateix, també cal que es revisi la informació a la qual la representació dels treballadors té accés, com ja s'ha dit en l'apartat 8, i que es concreta en els drets d'informació establerts en l'art. 42.3, 4 i 5, de l'ET.

9.3.3. Supòsit de contracta i/o subcontracta quan la prestació del servei es produeix en el mateix centre de treball de l'empresa principal i es tracta d'activitat pròpia de l'empresa principal

Les obligacions que s'estableixen per a les diferents empreses són sense perjudici del compliment de les obligacions establertes en els apartats anteriors i que es deriven de l'art. 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals Són les següents:

Obligacions de l'empresa principal

- De vigilància del compliment per part de les empreses auxiliars de la normativa sobre riscos laborals i de les condicions de seguretat i prevenció que hi hagi en l'empresa o centre de treball.

- De protegir eficaçment els seus treballadors en tots els aspectes relacionats amb la seva feina.

Per reforçar l'obligació de l'empresa principal de vigilar el compliment per part de les empreses auxiliars, és necessari elaborar un procediment de vigilància d'aquest deure.

En els supòsits d'encadenament de contractes i subcontractes, el deure de vigilància exigeix a totes les empreses que actuïn com a principal, respecte de l'empresa que executa l'obra com a auxiliar seva, però també han de complir aquest deure respecte a les auxiliars de la seva contractista.

Obligacions de l'empresa auxiliar

D'informar els representats dels seus treballadors sobre les mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Drets de la representació sindical

A més dels drets descrits en els punts anteriors, la representació sindical té dret a rebre informació de la seva pròpia empresa sobre les dades que cal que es transmetin entre empreses, per conèixer els riscos, mesures preventives, mitjans de coordinació d'activitats de prevenció de riscos laborals, etc.

Aquests drets s'han d'ajustar amb el dret a la consulta prèvia i a la participació que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals atorga als representants dels treballadors en matèria preventiva, és a dir, els delegats de prevenció.

Entre els aspectes de participació i consulta prèvia s'inclou el procediment o els procediments que es derivin de vigilar el compliment de les normes i actuacions preventives sobre l'empresa auxiliar, tant per part dels delegats de prevenció de l'empresa principal com dels de l'empresa auxiliar.

9.3.4. Supòsit de contracta i/o subcontracta en què l'empresa o les empreses auxiliars utilitzin els equips de treball, maquinària, productes, primeres matèries o estris cedits per una altra empresa, independentment del lloc on es prestin els serveis, i també independentment que es contracti o no la pròpia activitat.

Així mateix, també és aplicable en els supòsits en què l'empresa principal és la que facilita les mesures de protecció.

També s'aplica a una empresa auxiliar si és la que proporciona la maquinària, els estris, etc., a una altra empresa auxiliar.

Obligacions de l'empresa principal

L'empresa que subministra els estris té l'obligació de donar la informació necessària perquè la utilització i la manipulació de la maquinària, els equips, productes, primeres matèries, eines i mesures de protecció, es produeixi en condicions de seguretat i que no puguin causar dany a la salut dels treballadors de l'empresa auxiliar.

Aquesta obligació es produeix abans d'iniciar-se la utilització dels mitjans de producció i/o les mesures de protecció, moment en el qual s'ha de transmetre la informació. És a dir, en el moment de la contractació dels serveis, no quan es posi en marxa el servei.

Obligacions de l'empresa auxiliar

L'empresa auxiliar és l'encarregada d'informar els treballadors que té al seu càrrec, segons les informacions facilitades per l'empresa principal.

Drets de la representació sindical

En relació, doncs, amb la utilització i la manipulació de la maquinària, equips,

productes, primeres matèries, eines i mesures de protecció, els delegats de prevenció han de disposar de la informació adequada per desenvolupar els seus drets i per vigilar i controlar que l'empresa compleix amb la legislació i disposar de mesures preventives en relació amb aquest tema.

9.4. Prevenció de riscos laborals en el sector de la construcció.

Obligacions específiques del RD 1627/1997

9.4.1. Quan i a qui s'aplica?

A qualsevol obra pública o privada en què es realitzin feines de construcció o enginyeria civil.

9.4.2. Quines obligacions estableix?

Durant la fase del projecte d'obra

- Designar un coordinador de seguretat i salut quan intervinguin diversos projectistes.

- Elaborar un estudi de seguretat i salut quan es produeixin les condicions establertes en el RD; aquest estudi ha de tenir les característiques següents:

  - Té contingut mínim.
  - Forma part del projecte.
  - Hauria de tenir pressupost específic.

- Elaborar un estudi bàsic de seguretat i salut, en els casos que no sigui obligatori l'estudi anterior, amb les mateixes característiques (contingut mínim, formar part del projecte, tenir pressupost específic).

Abans de l'inici de l'obra

Designar un coordinador de seguretat i salut durant l'execució de l'obra quan intervinguin diverses empreses i/o treballadors autònoms.

Elaboració d'un Pla de Seguretat i Salut en aplicació de l'Estudi de Seguretat i Salut.

- â Aportat pel coordinador de la fase d'execució.
- â Si no existeix coordinador és responsabilitat de la direcció facultativa.

Durant l'execució de l'obra

Obligacions del coordinador:

- â Coordinar l'aplicació dels principis generals.
- â Coordinar per garantir que totes les empreses que intervenen, i també els treballadors autònoms, apliquen els principis de l'acció preventiva establerts en l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos i en l'article 10 del Reial Decret 1627/1997.
- â Aprovar el Pla de Seguretat i Salut.
- â Organitzar la coordinació de les activitats empresarials de l'art. 24.
- â Coordinar els mètodes de treball.
- â Adoptar les mesures necessàries per impedir l'accés a l'obra de persones alienes.

Obligacions del contractista i del subcontractista

- â Les establertes en l'article 11 RD 1627/97.
- â Donar informació als treballadors sobre les mesures de seguretat.
- â Donar còpia del Pla de Seguretat als representants dels treballadors.

Obligacions dels treballadors autònoms

- â Les establertes en l' article 12 RD 1627/97.

9.4.3. Qui hi està obligat ?

- â Promotor de l'obra.
- â Tècnic designat pel promotor.
- â Cadascun dels contractistes i/o subcontractistes.
- â Coordinador.

9.4.4. Qüestions per tenir en compte

Abans de l'inici de l'obra

Llibre d'incidències a l'efecte de controlar i seguir el Pla de Seguretat i Salut

- â Ha de ser a l'obra.
- â En poder del coordinador.
- â Accessible als representants dels treballadors i als tècnics en Seguretat i Salut.
- â Ha de ser visat i proporcionat pel Col·legi Professional.
- â Ha d'estar a disposició permanent de la Inspecció de Treball.

Principis generals aplicables durant l'execució de l'obra

- â Els establerts en l'article 15 de la LPRL.
- â Els establerts en l'article 10 RD 1267/97.

Paralització de les feines

El coordinador o qualsevol altra persona de la direcció facultativa que observés incompliment de les mesures de seguretat ha d'advertir d'això el contractista i ho ha de fer constar en el Llibre d'incidències.

En cas de risc greu i imminent per a la seguretat, el coordinador o qualsevol altra persona de la direcció facultativa estan facultats per paralitzar l'obra.

En cas de paralització s'ha d'informar a:

- La Inspecció de Treball.
- El contractista i/o el subcontractista.
- Els representants de treballadors.

9.4.5. Funcions i competències de la figura de coordinador de la prevenció.

Aquesta figura del coordinador, existent sols en el sector de la construcció, ha de tenir un paper important en les tasques de prevenció de riscos laborals, i també en altres àmbits de la producció i dels serveis que es realitzen mitjançant contractes i subcontractes.

Per això és interessant tenir en compte i potenciar la figura del coordinador en matèria de prevenció, que legalment, per al sector de la construcció, comporta les següents obligacions a l'empresa principal:

- Obligació de designar un treballador/a per a aquesta funció, regulant com ha d'actuar, qui ha de ser i quines són les seves funcions.
- Obligacions de garantir que disposa de formació, de mitjans i de temps necessaris per dur a terme les seves funcions.

Per tal de concretar la proposta podem potenciar els aspectes següents:

Definició

El coordinador de prevenció és el tècnic de prevenció amb funcions de seguiment i control de la gestió i l'execució de la coordinació de l'activitat preventiva per a l'aplicació i el desenvolupament de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals

Qui el nomena?

L'empresa principal, amb consulta prèvia als seus delegats i delegades de prevenció.

Quina titulació requereix?

Com a mínim, tècnic de prevenció de nivell intermedi, sempre que cap de les empreses implicades estiguin considerades en l'annex 1 del Reglament dels Serveis de Prevenció i/o cap de les empreses tingui una plantilla de més de 500 treballadors i treballadores. En aquests dos darrers casos, la titulació necessària és de tècnic de prevenció superior. En el cas que en l'empresa principal hi hagi constituït un servei de prevenció propi, ell n'ha de formar part.

Quines funcions i obligacions ha de tenir?

1. Verificar, seguir i controlar els requisits que en matèria de seguretat i salut en el treball han de complir les empreses contractades o subcontractades:

   â En l'acompliment dels requisits previs a la contractació o la subcontractació en matèria de seguretat i salut en el treball.

   â En el manteniment dels esmentats requisits.

2. Elaborar, coordinar, fer el seguiment i vetllar en relació amb el compliment del Pla de prevenció conjunt de les empreses implicades.

   â Anualment ha d'elaborar, amb la participació dels recursos tècnics de l'empresa subcontractada, un pla de prevenció que prevegi les activitats necessàries per a la coordinació, així com una memòria de l'any anterior.

- â Ha de redactar mensualment la planificació de les tasques per realitzar el mes següent, amb la prèvia consulta amb el Comité de Seguretat i Salut de l'empresa principal.

- â Ha de convocar i organitzar les reunions de coordinació necessàries entre l'empresa principal i les empreses contractades i subcontractades.

- â Ha de vetllar pel compliment del pla, inclòs el dret a la participació dels treballadors i de la representació sindical de les empreses contractades o subcontractades.

3. Informar l'empresa principal o la usuària dels incompliments dels requisits de contractació i del pla de prevenció conjunt, descrivint els fets, així com l'estimació de les conseqüències possibles del seu incompliment tant en l'àmbit normatiu com en el preventiu.

4. Redactar periòdicament (mensualment i un extraordinari trimestral) un informe sobre els danys a la salut, ja siguin accidents de treball, malalties professionals o altres danys del conjunt de les empreses coordinades.

5. Col·laborar amb el servei de prevenció de l'empresa contractada o la subcontractada en la investigació d'accidents, garantint la participació sindical que la LPRL atorga als delegats i delegades de prevenció.

6. Visitar els llocs de treball, conjuntament amb les parts implicades (empresa, tècnics de prevenció d'altres empreses i delegats i delegades de prevenció), en aquells casos que el pla de prevenció ho requereixi, i per tal de fer front a les demandes d'actuació de qualsevol dels agents implicats.

Quin és el paper de la representació sindical?

De les activitats realitzades pel coordinador de prevenció els delegats i delegades de prevenció i el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa usuària rebran còpia i seran consultats sobre el pla de prevenció i memòria conjunta de les empreses, informes sobre requeriments per incompliments dels requisits de subcontractació o plans de prevenció conjunts, informes sobre danys, informes sobre la investigació d'accidents de treball i tots aquells temes relacionats amb la seguretat i la salut en el treball que ho requereixin.

El coordinador de prevenció vetllarà perquè el dret a la participació dels treballadors i la representació sindical de les empreses contractades o subcontractades es faci en els termes expressats en el punt anterior.

CAPÍTULO III

L'ACCIÓ SINDICAL

10. INSTRUMENTS PER A L'ACCIÓ SINDICAL

10.1. L'actuació sindical

La intervenció sindical per al seguiment i el control de les contractes i subcontractes ha de tenir tres objectius clars:

- El compliment de la llei, en tots els seus aspectes.

- Avançar respecte el que la llei fixa, sobre els drets d'informació i participació de la representació sindical i de les condicions laborals que afecten els treballadors de l'empresa o les empreses auxiliars, en l'horitzó de l'harmonització de les condicions de treball i de cohesió de tots els treballadors de l'empresa.

- Avançar en regulacions a convenis col·lectius per a que els processos de subcontractació siguin, necessariament, procesos negociats amb el sindicat.

Aquesta intervenció s'ha d'exercir coordinadament des de l'empresa principal i des de l'empresa o les empreses auxiliars, amb les següents premisses bàsiques:

1. Seguiment i anàlisi de la informació que ha de facilitar-nos l'empresa amb l'objectiu de:

   a) Conèixer el volum de la subcontractació i les condicions en què es desenvolupa.
   b) Assegurar-nos de la inexistència de cessió il·legal de treballadors.
   c) Assegurar-nos sobre que els treballadors autònoms, desenvolupen la seva activitat tal i com la Llei preveu.
   d) Conèixer la situació econòmica de les empreses implicades (principal i auxiliars).

2. Participació dels treballadors de les empreses auxiliars. Establir mecanismes estables de participació, com per exemple assemblees conjuntes per a tots i totes els treballadors. És imprescindible des de diverses perspectives:

a) Són els que coneixen les condicions de treball específiques.

b) Moltes vegades no existeix representació sindical i/o unitària, ni delegats de prevenció.

c) És l'únic mecanisme que ens permet arribar a tot arreu.

3. Coordinació de les representacions sindicals i dels delegats de prevenció.

   Allà on sigui possible, per tal de garantir el compliment real i efectiu de les obligacions empresarials i el seu seguiment continuat.

4. Unificar criteris sindicals en la perspectiva d'anar harmonitzant les condicions de treball, incloent-hi les salarials, per al conjunt de treballadors i treballadores de les diferents empreses.

5. Establiment de protocols d'actuació, que ens permetin el compliment i el seguiment de les obligacions empresarials.

Un bon criteri és que qualsevol actuació sindical en matèria de subcontractació, en qualsevol dels espais d'intervenció, a més de solucionar un conflicte concret, pot obrir la possibilitat d'establir l'obligació empresarial de negociar amb la representació sindical, prèviament a qualsevol decisió en aquesta matèria.

Es tracta d'establir mecanismes estables i permanents d'intervenció sindical prèvia.

10.2 La negociació col·lectiva

És l'instrument sindical primordial per cercar solucions a les situacions concretes i situar avanços en l'harmonització de les condicions de treball de tots els treballadors i treballadores que presten servei en la mateixa empresa.

S'ha de destacar que els acords assolits entre patronal i sindicats tenen valor de norma, i per tant el seu incompliment es pot recórrer davant la jurisdicció social, el Tribunal Laboral de Catalunya i la Inspecció de Treball i Seguretat Social .

Alguns aspectes que cal millorar en la negociació col·lectiva són:

10.2.1 Utilització de la contracta i subcontracta per part de l'empresa principal

- â Establir procediments de negociació sindical a l' empresa, previs a la decissió de subcontractar.

- â Determinar les activitats que poden ser objecte d'externalització i aquelles que no poden ser-ho, incloent-hi els treballadors autònoms.

- â Establir comissions de seguiment.

- â Establir condicions generals relatives a l'execució de la contracta; per exemple, aquelles en què és activitat pròpia o aquelles en què no ho és.

- â Ampliar els drets informatius de l'article 42 i 64 de l'ET sobretot en qüestions relatives a la direcció i seguiment i control de les activitats de la contracta o subcontracta.

- â Drets dels treballadors de les empreses externes i les corresponents obligacions de l'empresa principal en formació professional.

- â Establir garanties per al personal de plantilla de l'empresa principal en situacions de disminució de treball.

- â Establir els condicionants per a la reincorporació en l'empresa principal dels treballadors de l'empresa auxiliar.

10.2.2 Condicions de treball dels treballadors i treballadores de les empreses auxiliars contractades i subcontractades

a) Risc de nul·litat de les clàusules que modifiquen les condicions de treball dels treballadors subcontractats

S'ha de tenir en compte el problema derivat de la possible nul·litat, per perjudici a tercers que no han participat en la negociació del conveni col·lectiu de l'empresa principal o del conveni col·lectiu sectorial, per establir condicions obligatòries favorables als treballadors de les empreses auxiliars contractades i subcontractades. L'antecedent preocupant són les sentències dictades

sobre la regulació de condicions dels treballadors d'ETT en els convenis col·lectius aplicables a les empreses usuàries.

En el supòsit de les ETT s'han produït molts pronunciaments judicials, tots ells amb fonament en sentències del Tribunal Suprem de 15-3-1993 (Aranzadi 1859) i de 28-10-1996 (Aranzadi 7797), i que han declarat la nul·litat o la no aplicació de clàusules convencionals:

- Tribunal Superior de Justícia de Múrcia, en sentències de 8-10-1998 (Aranzadi 6760) sobre el Conveni col·lectiu de la construcció, de 28-7-1999 (Aranzadi 2670) sobre el Conveni col·lectiu de fusteria, de 5-6-2000 (Aranzadi 790) sobre el Conveni col·lectiu de la construcció.

- Tribunal Superior de Justícia de Castella-Lleó / Burgos de 23-2-1999 (Aranzadi 630) sobre el Conveni col·lectiu siderometal·lúrgic.

- Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana de 19-1-1999 (Aranzadi 195) sobre el Conveni col·lectiu de la construcció, i de 9-2-1999 (Aranzadi 816) sobre el Conveni col·lectiu del marbre.

- Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia / Granada de 10-6-1999 (Aranzadi 4042) sobre el Conveni col·lectiu de la construcció.

- Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 13-1-2000 (Aranzadi 271) sobre el Conveni col·lectiu general de químiques.

b) Poden ser objecte de regulació en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa principal els següents:

- Ampliació del contingut material protegit per la responsabilitat solidària de l'empresa principal regulat en l'article 42 ET, més enllà del salari i dels drets de la Seguretat Social.

- Condicions exigibles per l'empresa principal a les empreses auxiliars; per exemple sobre la necessària aplicació, com a mínim, del conveni col·lectiu sectorial aplicable per l'activitat de l'empresa principal.

- S'haurien d'introduir fórmules en el sentit de «*la empresa principal se compromete a contratar y subcontratar exclusivamente a empresas que estén dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo sectorial de*

la actividad de la principal o con convenio colectivo de empresa con mejores condiciones que el convenio colectivo sectorial».

â Condicions dels treballadors autònoms. Donada la inexistència d'un marc legal, l'únic procediment per garantir determinades condicions per aquest col·lectiu, és pactar-les en el marc de la negociació col·lectiva i traslladar, (per escrit) el seu contingut als contractes individuals de prestació de serveis, entre empresa i treballador autònom.

10.2.3 Garanties sindicals per als representants dels treballadors en les empreses principal i auxiliar

En relació amb la coordinació dels representants dels treballadors de totes les empreses.

Cal anar avançant en la participació, la coordinació, la discussió i l'elaboració conjunta dels projectes d'empresa, propostes reivindicatives, processos negociats i acords que afecten tota la plantilla, de tota la representació legal dels treballadors.

És important trobar mecanismes periòdics de participació en el marc de la SSE del conjunt de la nostra representació a l'empresa, tant de l'empresa principal com de l'empresa auxiliar. En aquest sentit creiem que cal avançar en la línia d'obtenir crèdit horari específic per a la coordinació mensual de les dues (o més) representacions legals dels treballadors. De la mateixa manera cal impulsar la participació dels treballadors autònoms.

10.2.4 Prevenció dels riscos laborals

En l'àmbit de la negociació col·lectiva per millorar condicions de treball i salut tenim dos instruments clars. Per una banda el conveni col·lectiu, i per una altra, en les empreses amb plantilles de més de 50 persones, els comitès de seguretat i salut.

En el capítol referent a la legislació, hem abordat el tema de salut laboral des de la perspectiva de les característiques de les contractes i subcontractes. Pel que fa a les orientacions per a la negociació col·lectiva, creiem que és adient recollir les experiències i proposar-ne altres de noves des dels objec-

tius que volem aconseguir, ja que entenem que la diferència que estableix la normativa en relació al fet si la contracta o subcontracta és de la pròpia activitat o no, no té efectes en la pràctica sobre l'acció sindical.

Com ja s'ha dit en l'inici del capítol, els objectius sindicals que persegueix la negociació col·lectiva en aquesta matèria són:

- Ampliar i garantir l'homogeneïtzació de les condicions de treball i salut dels treballadors i treballadores de l'empresa principal i de les auxiliars.

- Garantir la coordinació de l'activitat preventiva entre l'empresa principal i les auxiliars.

- Garantir i ampliar els drets sindicals, tant en l'empresa principal com en les auxiliars.

Ampliar i garantir l'homogeneïtzació de les condicions de treball i salut de l'empresa principal i de les auxiliars

A partir de la negociació col·lectiva de l'empresa principal podem establir «regles» perquè les empreses auxiliars compleixin amb la normativa de seguretat i salut. Aquest tipus de mesures poden tenir impacte en les polítiques de prevenció de l'empresa principal i de les auxiliars, i també un impacte en la limitació de la contractació basada en l'externalització de riscos.

Amb aquest objectiu, la negociació col·lectiva pot potenciar que les empreses principals en els processos de contractació i subcontractació exigeixin a les empreses auxiliars l'acreditació del compliment de la normativa de seguretat i salut, fonamentalment en el que fa referència a l'organització de la prevenció, el sistema d'informació a la plantilla, la formació, la vigilància de la salut i la participació dels treballadors i treballadores i de la representació sindical. Així mateix, en la contracta entre ambdues empreses s'ha d'incloure la clàusula de rescissió de contracta si no s'acompleix el pla de coordinació en matèria de seguretat i salut.

Garantir la coordinació de l'activitat preventiva entre l'empresa principal i les auxiliars

En aquelles empreses en què existeix una relació jurídica i es dóna la característica que comparteixen centre de treball o eines de treball, la normativa

exigeix que hi hagi una coordinació empresarial en matèria de seguretat i salut. A través de la negociació col·lectiva podem potenciar que aquesta obligació genèrica es concreti en mesures com:

- L'obligació de coordinació empresarial, que s'ha de concretar en un pla d'actuació en què consti l'organització que s'ha d'adoptar, els mecanismes de coordinació, els objectius, les activitats, i els mecanismes de control i la vigilància. L'esmentat pla ha de ser avaluat anualment.

- L'obligació d'informació recíproca entre totes les empreses, que ha de ser prèvia a l'inici de l'activitat i per escrit. Aquesta informació ha de preveure els riscos específics de les activitats per desenvolupar, i en particular en relació als riscos que es poden veure agreujats o modificats per la concurrència de les activitats en un mateix centre de treball.

- La informació recíproca de les empreses implicades sobre els accidents de treball i incidents que puguin comportar perill per a la salut; la investigació de l'accident s'ha de realitzar de manera conjunta.

- La informació entre les empreses implicades, de manera immediata, sobre qualsevol situació d'emergència susceptible d'afectar la salut de la població treballadora.

- Els mecanismes adients entre les empreses implicades per tal de compartir materials i elements per als primers auxilis en el centre de treball, adequats a la dimensió de la plantilla total de totes les empreses.

- La figura del coordinador de prevenció, que han de crear les empreses principals amb un volum important de subcontractació, amb l'objectiu que l'empresa principal es doti de recursos tècnics adients, organitzats en el si de l'empresa, per tal de garantir el seguiment de les polítiques i els plans d'actuació de la coordinació de prevenció.

Garantir i ampliar els drets sindicals tant en l'empresa principal com en les auxiliars

Com ha quedat palès en l'apartat referent a l'actual marc legislatiu, els drets sindicals són extremadament reduïts, de manera que l'ampliació d'aquests

drets és un dels objectius principals de la negociació col·lectiva. Alguns dels drets que podem potenciar són els següents:

- Quan es comparteixi centre de treball, amb anterioritat a la subscripció de la contracta entre l'empresa principal i les empreses auxiliars, els delegats i delegades de prevenció de l'empresa principal i de les auxiliars implicades han de rebre còpia de l'avaluació de riscos corresponents als llocs de treball que ocuparan els treballadors i treballadores de les empreses auxiliars

- El pla de coordinació de les empreses relatiu a la prevenció de riscos laborals ha de ser presentat i avaluat sistemàticament en el si dels comitès de seguretat i salut, i en tot cas, amb els delegats i delegades de prevenció, tot garantint la participació d'aquests

- Els delegats i delegades de l'empresa principal han de ser informats dels danys a la salut dels treballadors de les empreses subcontractades i podran exercir els drets i funcions atorgats per la Llei de prevenció de riscos laborals en aquelles empreses que no tinguin representació sindical.

10.3 El Tribunal Laboral de Catalunya: un espai per a l'acció sindical

És important que, davant de conflictes relacionats amb la subcontractació, com en els altres temes, acudim en primera instància a la mediació al TLC, com a forma també d'introduir aquest tema en la quotidianitat de l'actuació del Tribunal i d'anar resolent per aquesta via aquests tipus de conflictes. En cas de desacord, es poden utilitzar la resta de mecanismes legals previstos per l'ordenament jurídic.

En el TLC es poden resoldre totes les problemàtiques i els conflictes sobre subcontractació:

- Conflictes individuals, plurals o col·lectius.

- Conflictes entre la representació sindical i l'empresa principal. Entre la representació sindical i l'empresa auxiliar, contractista o subcontractista. Entre la representació sindical i ambdues empreses, quan necessitem negociar i actuar sobre totes dues simultàniament.

- Conflictes per incompliment o interpretació de llei o conveni col·lectiu i acords.

- Conflictes en general sobre condicions de treball, problemes de coordinació i responsabilitat entre l'empresa central i la subcontractista.

L'acord en la mediació en el TLC té valor de conveni col·lectiu. En cas de desacord, l'acte de mediació té valor de conciliació prèvia obligatòria, en el procediment judicial de conflicte col·lectiu.

Si es produeix desacord en la mediació, hi ha la possibilitat d'acudir a un procés voluntari d'arbitratge en el mateix TLC. En l'arbitratge, les parts en conflicte han de constatar en què consisteixen els desacords i quines són les solucions defensades en un acte d'audiència i de negociació davant l'àrbitre.

10.4 Denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Ja hem situat en diverses ocasions la importància que té per al Sindicat l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social: és el mecanisme del qual es dota l'Administració per a la vigilància del compliment de la llei en l'àmbit laboral i qui està facultat per penalitzar en l'àmbit administratiu els seus incompliments.

També hem parlat en diverses ocasions del greu desbordament que pateix la ITSS, i de les repercussions que aquest fet té en l'eficàcia de la seva actuació. El Sindicat ha fet pública la seva opinió i la seva alternativa sobre aquesta situació.

Tenint en compte aquest fet i que l'actuació sobre les contractes i subcontractes és sempre complexa, per determinar el compliment o no de la llei, sobre tot per a determinar o no la cessió il·legal de mà d' obra (s'han de verificar l'actuació de les empreses implicades i en molts casos en quines condicions es desenvolupen les tasques dels treballadors ocupats per la contracta o la subcontracta), recomanem que abans de presentar denúncia, si és el cas, davant la ITSS, s'analitzi amb deteniment la documentació de la contracta i es prengui contacte amb el Sindicat, si es creu necessari, amb la finalitat de garantir el major grau d'evidència de la nostra reclamació, i per tant el major grau d'èxit a les nostres pretensions.

Obviament en les situacions d' emergència per a riscos a la salut i seguretat, que es puguin crear, previstes a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i que puguin requerir amb immediatesa l' actuació de la ITSS, la nostra actuació ha de ser la que calgui en cada supòsit.

A l'hora de demanar l'actuació de la ITSS, respecte de les contractes i subcontractes cal tenir present:

10.4.1. Temes que són competència de la ITSS

La Inspecció de Treball i Seguretat Social té capacitat per resoldre incompliments i conflictes, i per tant és adient plantejar denúncia davant d'ella, respecte de:

- Els drets d'informació establerts en els articles 42 i 64 de l'Estatut dels Treballadors.

- Les condicions de treball i de seguretat social establertes en la llei i en els convenis col·lectius.

- L'incompliment de les obligacions existents en matèria de prevenció de riscos laborals.

- L'existència de cessió il·legal de treballadors, establerta en l'article 43 de l'ET.

10.4.2 Repercussions de l'actuació de la Inspecció de Treball:

El resultat de l'actuació de la ITSS pot comportar:

- Elaboració d'informe sobre la situació denunciada, requerint a l'empresa l'esmena, en el termini que estableixi, de la irregularitat detectada.

- Acta d'infracció per vulneració de norma legal o convencional amb proposta de sanció o no.

- Acta de liquidació per falta d'alta i de cotització a la Seguretat Social.

- Proposta de demanda d'ofici davant la jurisdicció social en qüestions de declaració d'existència de relació laboral (entre l'empresa principal i els treballadors de l'empresa auxiliar) i de cessió il·legal.

- Mediació per negociacions entre empresa i representació legal dels treballadors. En molts casos, davant la imminent actuació de la ITSS, s'ha arribat a acords que han resolt el conflicte que s'havia generat.

- Elaboració d'informe, a petició del Jutjat social, en què es detallin les circumstàncies en què es presten els serveis, sobre empreses en què hagi intervingut. Aquest informe pot ser considerat pel jutge actuant com a fets provats. Fets que, d'altra manera, en molts casos, són difícils de provar.

10.5 Demanda d'ofici de l'Administració laboral a la jurisdicció social

L'Administració laboral, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (en els termes previstos en l'article 149 de la Llei de Procediment

Laboral), pot remetre al Jutjat Social demanda d'ofici perquè es determini, entre altres coses, l'existència o no de relació laboral i l'existència o no de cessió il·legal de treballadors, com a conseqüència d'actes d'infracció aixecades per la Inspecció de Treball sobre aquests aspectes.

10.6 Demanda judicial davant els jutjats socials

Es pot presentar demanda judicial davant el Jutjat Social per incompliments empresarials, amb els requeriments processals necessaris, segons cada supòsit concret, en relació amb les qüestions següents:

- Supòsits de cessió il·legal de treballadors, a l'efecte de determinar la responsabilitat de l'empresa principal.

- Amb motiu d'acomiadament del treballador d'una empresa auxiliar, a l'efecte d'establir la responsabilitat de l'empresa principal.

- Supòsits de reclamacions salarials o de reconeixement de dret.

- Supòsits de malalties professionals i accidents de treball.

És recomanable, sobretot en el cas de la demanda per cessió il·legal, que prèviament se n'hagi interposat denuncia a la ITSS, ja que el seu informe pot tenir el valor de fet provat, que d'altra manera és més difícil aconseguir.

10.7 Denúncia penal

Es pot presentar una denúncia penal quan per part de les empreses es realitzin fets constitutius del delicte penal establert en l'article 312 del Codi Penal, tenint sempre en compte els requeriments processals necessaris en cada supòsit concret.

11. ANEXES DE LEGISLACIÓ

Los textos de las normas legales que se detallan son los apartados y artículos específicos más importantes relacionados con las contratas y las subcontratas, de los cuales hemos transcrito de forma literal su contenido.

Se ha de tener en cuenta la existencia de normativa legal sectorial y de convenios colectivos, que obviamente, no están incluidos en este resumen excepto la referida al sector de la Construcción.

En el apartado de la normativa legal de ámbito internacional (Convenios de la O.I.T. i Directivas de la U.E.), dada su extensión hemos preferido incluir únicamente la referencia, para su localización.

11.1. CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

11.2 DIRECTIVAS DE LA UNION EUROPEA.

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios *Diario Oficial n° L 018 de 21/01/1997 p. 0001 - 0006*

Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

11.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42 ET en el redactado dado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.-

Artículo 42. - Subcontratación de obras y servicios.

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraidas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el artículo 64.1.1º de esta Ley, cuando la empresa concluya 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.

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.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

Articulo 43. Cesión de trabajadores-

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraidas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste ser-

vicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal".

Artículo 64. Competencias de la representación Sindical.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

11.4. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2000, DE 16 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (BOE 21-06-2000).

De la capacidad y solvencia de las empresas

Artículo 15. Capacidad de las empresas.

1.Podrán contratar con la Administración las personas naturales jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional, requisito éste último que será sustituido por la correspondiente clasificación en los casos en que con arreglo a esta Ley sea exigible.

En el supuesto de personas jurídicas dominantes de un grupo de sociedades, se podrá tener en cuenta a las sociedades pertenecientes al grupo, a efectos de acreditación de la solvencia económica, financiera y técnica o profesional, o de la correspondiente clasificación, en su caso, de la persona jurídica dominante, siempre y cuando ésta acredite que tiene efectivamente a su disposición los medios de dichas sociedades necesarios para la ejecución de los contratos.

2.La capacidad de obrar de los empresarios que fueren personas jurídicas se acreditará mediante la escritura de constitución o modificación, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere, la acreditación de la capacidad de obrar se realizará mediante la escritura o documento de constitución, estatutos o acto fundacional, en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente Registro oficial. Cuando se trate de empresarios no españoles de Estados miembros de la Comunidad Europea, deberán acreditar su inscripción en un registro profesional o comercial cuando este registro sea exigido por la legislación del Estado respectivo. Los demás empresarios extranjeros deberán acreditar su capacidad de obrar con informe de la Misión Diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular en cuyo ámbito territorial radique el domicilio de la empresa.

CAPITULO II

En los casos en que sea necesario justificar la solvencia económica, financiera, técnica o profesional, los órganos de contratación precisarán en el anuncio los criterios de selección en función de los medios de acreditación que vayan a ser utilizados de entre los reseñados en los artículos 16 a 19.

Artículo 16. Solvencia económica y financiera.

1. La justificación de la solvencia económica y financiera del empresario podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

a) Informe de instituciones financieras o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.

b) Tratándose de personas jurídicas, presentación de las cuentas anuales o extracto de las mismas en el supuesto de que la publicación de éstas sea obligatoria en los Estados en donde aquéllas se encuentren establecidas.

c) Declaración relativa a la cifra de negocios global y de las obras, suministros, servicios o trabajos realizados por la empresa en el curso de los tres últimos ejercicios.

2. Si por razones justificadas un empresario no puede facilitar las referencias solicitadas, podrá acreditar su solvencia económica y financiera por cualquier otra documentación considerada como suficiente por la Administración.

Artículo 17. Solvencia técnica en los contratos de obras.

En los contratos de obras la solvencia técnica del empresario podrá ser justificada por uno o varios de los medios siguientes:

a) Títulos académicos y experiencia del empresario y de los cuadros de la empresa y, en particular, del o de los responsables de las obras.

b) Relación de las obras ejecutadas en el curso de los últimos cinco años acompañada de certificados de buena ejecución para las más importantes.

c) Declaración indicando la maquinaria, material y equipo técnico del que dispondrá el empresario para la ejecución de las obras.

d) Declaración sobre los efectivos personales medios anuales de la empresa, indicando, en su caso, grado de estabilidad en el empleo de los mismos y la importancia de sus equipos directivos durante los tres últimos años.

e) Declaración indicando los técnicos o las unidades técnicas, estén o no integradas en la empresa, de los que ésta disponga para la ejecución de las obras.

Artículo 18. Solvencia técnica en los contratos de suministro.

En los contratos de suministro la solvencia técnica de los empresarios se acreditará por uno o varios de los siguientes medios:

a) Por relación de los principales suministros efectuados durante los tres últimos años, indicándose su importe, fechas y destino público o privado, a la que se incorporarán los correspondientes certificados sobre los mismos.

b) Descripción del equipo técnico, medidas empleadas por el suministrador para asegurar la calidad y los medios de estudio e investigación de la empresa.

c) Indicación de los técnicos o de las unidades técnicas, integradas o no en la empresa, participantes en el contrato, especialmente de aquéllos encargados del control de calidad, así como, en su caso, grado de estabilidad en el empleo del personal integrado en la empresa.

d) Muestras, descripciones y fotografía de los productos a suministrar.

e) Certificaciones establecidas por los institutos o servicios oficiales u homologados encargados del control de calidad y que acrediten la conformidad de artículos bien identificados con referencia a ciertas especificaciones o normas.

f) Control efectuado por la Administración o en su nombre por un organismo oficial competente del Estado en el cual el empresario está establecido, siempre que medie acuerdo de dicho organismo, cuando los productos a sumi-

nistrar sean complejos o a título excepcional deban responder a un fin particular; este control versará sobre las capacidades de producción y, si fuera necesario, de estudio e investigación del empresario, así como sobre las medidas empleadas por este último para controlar la calidad.

Artículo 19. Solvencia técnica o profesional en los restantes contratos.

En los demás contratos regulados por esta Ley la solvencia técnica o profesional de los empresarios deberá apreciarse teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, eficacia, experiencia y fiabilidad, lo que podrá acreditarse, según el objeto del contrato, por uno o varios de los medios siguientes:

a) Las titulaciones académicas y profesionales de los empresarios y del personal de dirección de la empresa y, en particular, del personal responsable de la ejecución del contrato.

b) Una relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos tres años que incluya importe, fechas y beneficiarios públicos o privados de los mismos.

c) Una descripción del equipo técnico y unidades técnicas participantes en el contrato, estén o no integrados directamente en la empresa del contratista, especialmente de los responsables del control de calidad.

d) Una declaración que indique el promedio anual de personal, con mención, en su caso, del grado de estabilidad en el empleo y la plantilla del personal directivo durante los últimos tres años.

e) Una declaración del material, instalaciones y equipo técnico de que disponga el empresario para la realización del contrato.

f) Una declaración de las medidas adoptadas por los empresarios para controlar la calidad, así como de los medios de estudio y de investigación de que dispongan.

g) Cuando se trate de servicios o trabajos complejos o cuando, excepcionalmente, deban responder a un fin especial, un control efectuado por el órgano de contratación o en nombre de éste por un organismo oficial u homologado competente del Estado en que esté establecido el empresario, con el

acuerdo de dicho organismo sobre la capacidad técnica del empresario y, si fuese necesario, sobre los medios de estudio y de investigación de que disponga y sobre las medidas de control de la calidad.

Artículo 20. Prohibiciones de contratar.

En ningún caso podrán contratar con la Administración las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos de falsedad, contra el patrimonio y contra el orden socioeconómico, cohecho, malversación, tráfico de influencias, revelación de secretos, uso de información privilegiada, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores o por delitos relativos al mercado y a los consumidores. La prohibición de contratar alcanza a las personas jurídicas cuyos administradores o representantes, vigente su cargo o representación, se encuentren en la situación mencionada por actuaciones realizadas en nombre o a beneficio de dichas personas jurídicas o en las que concurran las condiciones, cualidades o relaciones que requiera la correspondiente figura de delito para ser sujeto activo del mismo.

b) Haber sido declaradas en quiebra, en concurso de acreedores, insolvente fallido en cualquier procedimiento o sujeto a intervención judicial; haber iniciado expediente de quita y espera o de suspensión de pagos o presentado solicitud judicial de quiebra o de concurso de acreedores, mientras, en su caso, no fueren rehabilitadas.

c) Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

d) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral de minusválidos o muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988\780), sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social o en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995\3053), sobre Prevención de Riesgos Laborales.

e) Estar incursa la persona física o los administradores de la persona jurídica en alguno de los supuestos de la Ley 12/1995, de 11 de mayo (RCL 1995\1425), de Incompatibilidades de los Miembros del Gobierno de la Nación y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre (RCL 1985\14), de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio (RCL 1985\1463 y RCL 1986, 192), del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma.

   La prohibición alcanza igualmente a los cónyuges, personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva y descendientes de las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que, respecto de los últimos, dichas personas ostenten su representación legal.

   Las disposiciones a las que se refiere este apartado serán aplicables a las Comunidades Autónomas y a las Entidades locales en los términos que respectivamente les sean aplicables.

f) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determine.

g) Haber incurrido en falsedad grave al facilitar a la Administración las declaraciones exigibles en cumplimiento de las disposiciones de esta Ley o de sus normas de desarrollo.

h) Haber incumplido las obligaciones impuestas al empresario por los acuerdos de suspensión de las clasificaciones concedidas o de la declaración de inhabilitación para contratar con cualquiera de las Administraciones públicas.

i) Si se trata de empresarios no españoles de Estados miembros de la Comunidad Europea, no hallarse inscritos, en su caso, en un Registro profesional o comercial en las condiciones previstas por la legislación del Estado donde están establecidos.

j) Haber sido sancionado como consecuencia del correspondiente expediente administrativo en los términos previstos en el artículo 82 de la Ley

General Presupuestaria (RCL 1988\1966 y 2287) y en el artículo 80 de la Ley General Tributaria (RCL 1963\2490)

k) No hallarse debidamente clasificadas, en su caso, conforme a lo dispuesto en esta Ley o no acreditar la suficiente solvencia económica, financiera y técnica o profesional.

Artículo 21. Procedimiento para su declaración y efectos.

1. Las prohibiciones de contratar contenidas en las letras b), e), f), i), j) y k) del artículo anterior se apreciarán de forma automática por los órganos de contratación y subsistirán mientras concurran las circunstancias que en cada caso las determinan.

La prohibición de contratar por las causas previstas en la letra a) del artículo anterior se apreciará de forma automática por los órganos de contratación. No obstante, el alcance de la prohibición se determinará en el procedimiento que, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, deberá necesariamente instruirse.

En los restantes supuestos, la prohibición de contratar requerirá su previa declaración mediante procedimiento cuya resolución fijará expresamente la Administración a la que afecte y su duración.

La declaración de la prohibición para contratar en los supuestos a que se refieren las letras a), d), g), h) y j) del artículo anterior o la apreciación de la misma en las causas de las letras b), e) y f) producirá la suspensión de las clasificaciones que hayan sido concedidas a las empresas durante el plazo de duración de la prohibición o mientras subsista la causa determinante de su apreciación, sin que, en consecuencia, proceda la tramitación del expediente a que hace referencia el artículo 33.1.

2. El alcance de la prohibición se apreciará en la forma que reglamentariamente se determine atendiendo, en su caso, a la existencia de dolo o manifiesta mala fe en el empresario y a la entidad del daño causado a los intereses públicos y no excederá de cinco años, con carácter general, o de ocho para prohibiciones que tengan por causa la existencia de condena mediante sentencia firme. En todo caso, se estará a los pronunciamientos que sobre

dichos extremos, en particular sobre la duración de la prohibición de contratar, contenga la sentencia o resolución firme y en tal supuesto, las prohibiciones de contratar se aplicarán de forma automática por los órganos de contratación.

3. La competencia para declarar la prohibición de contratar en los supuestos contemplados en las letras a), en el caso de condena por sentencia firme, y d) del artículo anterior corresponderá al Ministro de Hacienda, que dictará resolución a propuesta de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa y revestirá carácter general para todas las Administraciones Públicas. En los supuestos previstos en las letras c) y g) del artículo anterior la competencia corresponderá a la Administración contratante y en la letra h) del propio artículo, a la misma Administración que hubiese acordado la suspensión de la clasificación o declarado la prohibición infringida, con eficacia limitada a su propio ámbito, y sin perjuicio, en el caso de ser éste autonómico o local, de su posterior comunicación a la Administración General del Estado para que, a la vista del daño causado a los intereses públicos, declare la prohibición con carácter general.

4. A los efectos de la aplicación de este artículo, las autoridades y órganos competentes notificarán, a la Junta Consultiva de Contratación Administrativa y a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, todas las sanciones y resoluciones firmes recaídas en los procedimientos correspondientes, a fin de que se puedan instruir los expedientes previstos en este artículo y en el artículo 33.1 o adoptarse la resolución que proceda. Asimismo, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa podrá recabar de dichas autoridades y órganos cuantos datos y antecedentes sean precisos a los mismos efectos.

5. La prueba, por parte de los empresarios, de no estar incursos en las prohibiciones para contratar con la Administración señaladas en el artículo anterior, en relación con las situaciones indicadas en sus distintas letras, podrá realizarse mediante testimonio judicial o certificación administrativa según los casos y cuando dicho documento no pueda ser expedido por la autoridad competente, podrá ser sustituido por una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa, notario público u organismo profesional cualificado. Cuando se trate de empresas de Estados miembros de la Unión Europea y esta posibilidad esté prevista en la legislación del Estado respectivo, podrá también sustituirse por declaración responsable, otorgada ante una autoridad judicial.

Artículo 22. Efectos de la falta de capacidad, solvencia y de las prohibiciones de contratar.

Las adjudicaciones de contratos en favor de personas que carezcan de la capacidad de obrar o de solvencia y de las que se hallen comprendidas en alguno de los supuestos del artículo 20 serán nulas de pleno derecho. Sin perjuicio de ello, el órgano de contratación podrá acordar que el empresario continúe la ejecución del contrato, bajo las mismas cláusulas, por el tiempo indispensable para evitar perjuicios al interés público correspondiente.

Artículo 23. Empresas extranjeras no comunitarias.

1. Las personas físicas o jurídicas de Estados no pertenecientes a la Comunidad Europea, además de acreditar su plena capacidad para contratar y obligarse conforme a la legislación de su Estado y su solvencia económica y financiera, técnica o profesional, deberán justificar mediante informe de la respectiva Misión Diplomática Permanente española, que se acompañará a la documentación que se presente, que el Estado de procedencia de la empresa extranjera admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración, en forma sustancialmente análoga.

En los contratos de obras, de suministro, de consultoría y asistencia y de servicios, de cuantía igual o superior a la señalada en los artículos 135.1, 177.2, y 203.2, deberá prescindirse del informe sobre reciprocidad a que se refiere el párrafo anterior en relación con las empresas de Estados signatarios del Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial de Comercio.

2. Tratándose de contratos de obras será necesario, además, que estas empresas tengan abierta sucursal en España, con designación de apoderados o representantes para sus operaciones y que estén inscritas en el Registro Mercantil.

Artículo 24. Uniones de empresarios.

1. La Administración podrá contratar con uniones de empresarios que se constituyan temporalmente al efecto, sin que sea necesaria la formalización de las mismas en escritura pública hasta que se haya efectuado la adjudicación a su favor.

Dichos empresarios quedarán obligados solidariamente ante la Administración y deberán nombrar un representante o apoderado único de la

unión con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta la extinción del mismo, sin perjuicio de la existencia de poderes mancomunados que puedan otorgar para cobros y pagos de cuantía significativa.

La duración de las uniones temporales de empresarios será coincidente con la del contrato hasta su extinción.

2. Para los casos en que sea exigible la clasificación y concurran en la unión empresarios nacionales, extranjeros no comunitarios o extranjeros comunitarios, los dos primeros deberán acreditar su clasificación y los últimos, en defecto de ésta, su solvencia económica, financiera y técnica o profesional.

SECCION 1ª. DE LA CESIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 114. Cesión de los contratos.

1. Los derechos y obligaciones dimanantes del contrato podrán ser cedidos a un tercero siempre que las cualidades técnicas o personales del cedente no hayan sido razón determinante de la adjudicación del contrato.

2. Para que los adjudicatarios puedan ceder sus derechos y obligaciones a terceros deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Que el órgano de contratación autorice expresamente y con carácter previo la cesión.

b) Que el cedente tenga ejecutado al menos un 20 por 100 del importe del contrato, o realizada la explotación al menos durante el plazo de una quinta parte del tiempo de duración del contrato si éste fuese de gestión de servicios públicos.

c) Que el cesionario tenga capacidad para contratar con la Administración y la solvencia exigible de conformidad con los artículos 15 a 20, debiendo estar debidamente clasificado si tal requisito ha sido exigido al cedente.

d) Que se formalice la cesión, entre el adjudicatario y el cesionario, en escritura pública.

3. El cesionario quedará subrogado en todos los derechos y obligaciones que corresponderían al cedente.

4. La Administración no autorizará la cesión del contrato en favor de personas incursas en suspensión de clasificaciones o inhabilitadas para contratar.

SECCION 2ª. DE LA SUBCONTRATACIÓN

Artículo 115. Subcontratación.

1. Salvo que el contrato disponga lo contrario o que por su naturaleza y condiciones se deduzca que ha de ser ejecutado directamente por el adjudicatario, podrá éste concertar con terceros la realización parcial del mismo.

2. La celebración de los subcontratos estará sometida al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que en todo caso se dé conocimiento por escrito a la Administración del subcontrato a celebrar, con indicación de las partes del contrato a realizar por el subcontratista.

No obstante, para los contratos de carácter secreto o reservado, o cuando su ejecución deba ir acompañada de medidas de seguridad especiales, de acuerdo con disposiciones legales o reglamentarias, o cuando lo exija la protección de los intereses esenciales de la seguridad del Estado, la subcontratación requerirá siempre autorización expresa del órgano de contratación.

b) Que las prestaciones parciales que el adjudicatario subcontrate con terceros no excedan del porcentaje que, superior al 50 por 100 del importe de adjudicación, se fije en el pliego de cláusulas administrativas particulares. En el supuesto de que tal previsión no figure en el pliego, el contratista podrá subcontratar hasta un porcentaje que no exceda del indicado 50 por 100 del importe de adjudicación.

c) Que el contratista se obligue a abonar a los subcontratistas y suministradores el pago del precio pactado con unos y otros en los plazos y condiciones que no sean más desfavorables que los establecidos en el artículo 99.4 para las relaciones entre Administración y contratista.

3.Los subcontratistas quedarán obligados sólo ante el contratista principal que asumirá, por tanto, la total responsabilidad de la ejecución del contrato frente a la Administración, con arreglo estricto a los pliegos de cláusulas administrativas particulares y a los términos del contrato

4. En ningún caso podrá concertarse por el contratista la ejecución parcial del contrato con personas inhabilitadas para contratar de acuerdo con el ordenamiento jurídico o comprendidas en alguno de los supuestos del artículo 20, con excepción de su letra k), de la presente Ley o que estén incursas en la suspensión de clasificaciones.

Artículo 116. Pagos a subcontratistas y suministradores.

La celebración de subcontratos y de contratos de suministros derivados de un contrato administrativo deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. El contratista se obligará a abonar a los subcontratistas o suministradores, el precio pactado en los plazos y condiciones que se indican a continuación.

2. Los plazos fijados serán determinados desde la fecha de aprobación por el contratista principal de la factura emitida por el subcontratista o el suministrador, con indicación de su fecha y del período a que corresponda.

3.La aprobación o conformidad deberá otorgarse en un plazo máximo de treinta días, desde la presentación de la factura. Dentro del mismo plazo deberán formularse, en su caso, los motivos de disconformidad a la misma.
4. Salvo lo que se dispone en el siguiente apartado 5, el contratista deberá abonar las facturas en el plazo de sesenta días desde su conformidad a las mismas. En caso de demora en el pago, el subcontratista o el suministrador tendrá derecho al cobro de intereses. El tipo de interés que se aplicará a las cantidades adeudadas será el legal del dinero, incrementado en 1,5 puntos.

5. Cuando el plazo de pago se convenga más allá de los sesenta días establecidos en el número anterior, dicho pago se instrumentará mediante un documento que lleve aparejada la acción cambiaria; y cuando el plazo de pago supere los ciento veinte días, podrá además exigirse por el subcontratista o suministrador que dicho pago se garantice mediante aval.

Los subcontratos y los contratos de suministros a que se refiere el párrafo anterior tendrán en todo caso naturaleza privada.

11.5. LEY DE PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5.El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16. - Evaluación de los riesgos.

1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de

los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el

uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. Formación de los trabajadores.

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se

desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo".

Artículo 39.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

1. Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad. (Los párrafos 2, 4 y 5 fueron derogados por la Ley de Infracciones y sanciones del orden social)

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

Articulo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas. (Hoy sustituida por el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, mediante el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas)

11.6 LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

Artículo 7. Infracciones graves (Derivadas del art. 42.3 del E.T.)

Son infracciones graves:

11. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contratas, al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal.

Artículo 12. Infracciones graves (Derivadas del art. 24.4. de la LPRL)

Son infracciones graves:

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

Artículo 13. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 5.000 a 10.000 pesetas; en su grado medio, de 10.001 a 25.000 pesetas; y en su grado máximo, de 25.001 a 50.000 pesetas.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo de 50.001 a 100.000 pesetas; en su grado medio, de 100.001 a 250.000 pesetas; y en su grado máximo, de 250.001 a 500.000 pesetas.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 500.001 a 2.000.000 de pesetas; en su grado medio de 2.000.001 a 8.000.000 de pesetas; y en su grado máximo, de 8.000.001 a 15.000.000 de pesetas.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 5.000 a 50.000 pesetas; en su grado medio de 50.001 a 100.000 pesetas; y en su grado máximo, de 100.001 a 250.000 pesetas.

b) Las graves, con multa, en su grado mínimo de 250.001 a 1.000.000 de pesetas; en su grado medio, de 1.000.001 a 2.500.000 pesetas; y en su grado máximo, de 2.500.001 a 5.000.000 de pesetas.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 5.000.001 a 20.000.000 de pesetas; en su grado medio de 20.000.001 a 50.000.000 de pesetas; y en su grado máximo de 50.000.001 a 100.000.000 de pesetas.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

Artículo 41. Reincidencia.

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

Artículo 42. Responsabilidad empresarial.

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso - administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

11.7 LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 104. Sujeto responsable.

1. El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotización e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad. Asimismo, responderán, en su caso, del cumplimiento de esta obligación las personas señaladas en los apartados 1 y 2 del artículo 127.

2. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

3. El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Artículo 123. Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Artículo 127. Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, a tenor de lo previsto en el artículo anterior, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de ésta responderá de las obligaciones del empresario si el mismo fuese declarado insolvente.

No habrá lugar a esta responsabilidad subsidiaria cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar un amo de casa respecto a su vivienda.

2. En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo.

Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes.

3. Cuando la prestación haya tenido como origen supuestos de hecho que impliquen responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario, la prestación será hecha efectiva, cumplidas las demás condiciones, por la entidad gestora, servicio común o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su caso, sin perjuicio de aquellas responsabilidades. En estos casos, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminal o civilmente.

Con independencia de las acciones que ejerciten los trabajadores o sus causahabientes, el Instituto Nacional de la Salud y, en su caso, las Mutuas de

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, tendrán derecho a reclamar al tercero responsable o, en su caso, al subrogado legal o contractualmente en sus obligaciones, el coste de las prestaciones sanitarias que hubiesen satisfecho. Igual derecho asistirá, en su caso, al empresario que colabore en la gestión de la asistencia sanitaria, conforme a lo previsto en la presente Ley.

Para ejercitar el derecho al resarcimiento a que se refiere el párrafo anterior, la Entidad gestora que en el mismo se señala y, en su caso, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o empresarios, tendrán plena facultad para personarse directamente en el procedimiento penal o civil seguido para hacer efectiva la indemnización, así como para promoverlo directamente, considerándose como terceros perjudicados al efecto del artículo 104 del Código Penal

11.8. CÓDIGO PENAL

Artículo 312. Tráfico ilegal de mano de obra.

1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Artículo 314. Discriminación laboral.

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses.

Artículo 316. Salud y Seguridad.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

11.9. REAL DECRETO 1627/1997, SOBRE SEGURIDAD EN LAS OBRAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995\3053), de Prevención de Riesgos Laborales, es la norma legal por la que se determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz.

De acuerdo con el artículo 6 de dicha Ley, serán las normas reglamentarias las que fijarán y concretarán los aspectos más técnicos de las medidas preventivas, a través de normas mínimas que garanticen la adecuada protección de los trabajadores. Entre éstas se encuentran necesariamente las destinadas a garantizar la salud y la seguridad en las obras de construcción.

Del mismo modo, en el ámbito de la Unión Europea se han ido fijando, mediante las correspondientes Directivas, criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en determinados lugares de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio (LCEur 1992\2907), establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español de la citada Directiva.

Igualmente, España ha ratificado diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que guardan relación con esta materia y que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico interno. En concreto, con carácter general, el Convenio número 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981 (RCL 1985\2683 y ApNDL 12377), ratificado por nuestro país el 26 de julio de 1985, y, en particular, el Convenio número 62 de la OIT, de 23 de junio de 1937 (RCL 1959\1166, 1492 y NDL 27197), relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, ratificado por España el 12 de junio de 1958.

El texto del Real Decreto pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta con las institu-

ciones y normas propias del Derecho español. Así, el presente Real Decreto presenta algunas particularidades en relación con otras normas reglamentarias aprobadas recientemente en materia de prevención de riesgos laborales.

En primer lugar, el Real Decreto tiene presente que en las obras de construcción intervienen sujetos no habituales en otros ámbitos que han sido regulados con anterioridad. Así, la norma se ocupa de las obligaciones del promotor, del proyectista, del contratista y del subcontratista (sujetos estos dos últimos que son los empresarios en las obras de construcción) y de los trabajadores autónomos, muy habituales en las obras. Además, y como consecuencia de lo dispuesto en la Directiva que se transpone, se introducen las figuras del coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

En segundo lugar, el Real Decreto tiene en cuenta aquellos aspectos que se han revelado de utilidad para la seguridad en las obras y que están presentes en el Real Decreto 555/1986, de 21 de febrero (RCL 1986\874 y 2924), por el que estableció la obligatoriedad de inclusión de un estudio de seguridad e higiene en los proyectos de edificación y obras públicas, modificado por el Real Decreto 84/1990, de 19 de enero (RCL 1990\143 y 322), norma aquélla que en cierta manera inspiró el contenido de la Directiva 92/57/CEE. A diferencia de la normativa anterior, el presente Real Decreto incluye en su ámbito de aplicación a cualquier obra, pública o privada, en la que se realicen trabajos de construcción o ingeniería civil.

Por último, el Real Decreto establece mecanismos específicos para la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RCL 1997\208), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en un sector de actividad tan peculiar como es el relativo a las obras de construcción.

En su virtud, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de Fomento, de Medio Ambiente, y de Industria y Energía, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de octubre de 1997, dispongo:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto establece, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones mínimas de seguridad y de salud aplicables a las obras de construcción.

2. Este Real Decreto no será de aplicación a las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas o por sondeos, que se regularán por su normativa específica.

3. Las disposiciones del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito contemplado en el apartado 1, sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en el presente Real Decreto.

Artículo 2. Definiciones.

1. A efectos del presente Real Decreto, se entenderá por:

a) Obra de construcción u obra: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I.

b) Trabajos con riesgos especiales: trabajos cuya realización exponga a los trabajadores a riesgos de especial gravedad para su seguridad y salud, comprendidos los indicados en la relación no exhaustiva que figura en el anexo II.

c) Promotor: cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra.

d) Proyectista: el autor o autores, por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra.

e) Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra: el técnico competente designado por el promotor para

coordinar, durante la fase del proyecto de obra, la aplicación de los principios que se mencionan en el artículo 8.

f) 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 que se mencionan en el artículo 9.

g) Dirección facultativa: el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.

h) Contratista: 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.

i) Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.

j) 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 efectos del presente Real Decreto.

2. El contratista y el subcontratista a los que se refiere el presente Real Decreto tendrán la consideración de empresario a los efectos previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista respecto de aquéllos a efectos de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda.

CAPITULO II

Disposiciones específicas de seguridad y salud durante las fases de proyecto y ejecución de las obras

Artículo 3. Designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud.

1. En las obras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, cuando en la elaboración del proyecto de obra intervengan varios proyectistas, el promotor designará un coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra.

2. Cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, el promotor, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, designará un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

3. La designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y durante la ejecución de la obra podrá recaer en la misma persona.

4. La designación de los coordinadores no eximirá al promotor de sus responsabilidades.

Artículo 4. Obligatoriedad del estudio de seguridad y salud o del estudio básico de seguridad y salud en las obras.

1. El promotor estará obligado a que en la fase de redacción del proyecto se elabore un estudio de seguridad y salud en los proyectos de obras en que se den alguno de los supuestos siguientes:

a) Que el presupuesto de ejecución por contrata incluido en el proyecto sea igual o superior a 75 millones de pesetas.

b) Que la duración estimada sea superior a 30 días laborables, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores simultáneamente.

c) Que el volumen de mano de obra estimada, entendiendo por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores en la obra, sea superior a 500.

Las obras de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas.

2. En los proyectos de obras no incluidos en ninguno de los supuestos previstos en el apartado anterior, el promotor estará obligado a que en la fase de redacción del proyecto se elabore un estudio básico de seguridad y salud.

Artículo 5. Estudio de seguridad y salud.

El estudio de seguridad y salud a que se refiere el apartado 1 del artículo 4 será elaborado por el técnico competente designado por el promotor. Cuando deba existir un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra, le corresponderá a éste elaborar o hacer que se elabore, bajo su responsabilidad, dicho estudio.

2. El estudio contendrá, como mínimo, los siguientes documentos:

a) Memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que hayan de utilizarse o cuya utilización pueda preverse; identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando a tal efecto las medidas técnicas necesarias para ello; relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas.

Asimismo, se incluirá la descripción de los servicios sanitarios y comunes de que deberá estar dotado el centro de trabajo de la obra, en función del número de trabajadores que vayan a utilizarlos.

En la elaboración de la memoria habrán de tenerse en cuenta las condiciones del entorno en que se realice la obra, así como la tipología y características de los materiales y elementos que hayan de utilizarse, determinación del proceso constructivo y orden de ejecución de los trabajos.

b) Pliego de condiciones particulares en el que se tendrán en cuenta las normas legales y reglamentarias aplicables a las especificaciones técnicas propias de la obra de que se trate, así como las prescripciones que se habrán de cumplir en relación con las características, la utilización y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas, sistemas y equipos preventivos.

c) Planos en los que se desarrollarán los gráficos y esquemas necesarios para la mejor definición y comprensión de las medidas preventivas definidas en la memoria, con expresión de las especificaciones técnicas necesarias.

d) Mediciones de todas aquellas unidades o elementos de seguridad y salud en el trabajo que hayan sido definidos o proyectados.

e) Presupuesto que cuantifique el conjunto de gastos previstos para la aplicación y ejecución del estudio de seguridad y salud.

3. Dicho estudio deberá formar parte del proyecto de ejecución de obra o, en su caso, del proyecto de obra, ser coherente con el contenido del mismo y recoger las medidas preventivas adecuadas a los riesgos que conlleve la realización de la obra.

4. El presupuesto para la aplicación y ejecución del estudio de seguridad y salud deberá cuantificar el conjunto de gastos previstos, tanto por lo que se refiere a la suma total como a la valoración unitaria de elementos, con referencia al cuadro de precios sobre el que se calcula. Sólo podrán figurar partidas alzadas en los casos de elementos u operaciones de difícil previsión.

Las mediciones, calidades y valoración recogidas en el presupuesto del estudio de seguridad y salud podrán ser modificadas o sustituidas por alternativas propuestas por el contratista en el plan de seguridad y salud a que se refiere el artículo 7, previa justificación técnica debidamente motivada, siempre que ello no suponga disminución del importe total, ni de los niveles de protección contenidos en el estudio. A estos efectos, el presupuesto del estudio de seguridad y salud deberá ir incorporado al presupuesto general de la obra como un capítulo más del mismo.

No se incluirán en el presupuesto del estudio de seguridad y salud los costes exigidos por la correcta ejecución profesional de los trabajos, conforme a las normas reglamentarias en vigor y los criterios técnicos generalmente admitidos, emanados de organismos especializados.

5. El estudio de seguridad y salud a que se refieren los apartados anteriores deberá tener en cuenta, en su caso, cualquier tipo de actividad que se lleve a cabo en la obra, debiendo estar localizadas e identificadas las zonas en las que se presten trabajos incluidos en uno o varios de los apartados del anexo II, así como sus correspondientes medidas específicas.

6. En todo caso, en el estudio de seguridad y salud se contemplarán también las previsiones y las informaciones útiles para efectuar en su día, en las debidas condiciones de seguridad y salud, los previsibles trabajos posteriores.

Artículo 6. Estudio básico de seguridad y salud.

1. El estudio básico de seguridad y salud a que se refiere el apartado 2 del artículo 4 será elaborado por el técnico competente designado por el promotor. Cuando deba existir un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra, le corresponderá a éste elaborar o hacer que se elabore, bajo su responsabilidad, dicho estudio.

2. El estudio básico deberá precisar las normas de seguridad y salud aplicables a la obra. A tal efecto, deberá contemplar la identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando las medidas técnicas necesarias para ello; relación de los riesgos laborales que no puedan eliminarse conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas. En su caso, tendrá en cuenta cualquier otro tipo de actividad que se lleve a cabo en la misma, y contendrá medidas específicas relativas a los trabajos incluidos en uno o varios de los apartados del anexo II.

3. En el estudio básico se contemplarán también las previsiones y las informaciones útiles para efectuar en su día, en las debidas condiciones de seguridad y salud, los previsibles trabajos posteriores.

Artículo 7. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

1. En aplicación del estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico, cada contratista elaborará un plan de seguridad y salud en el trabajo

en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico, en función de su propio sistema de ejecución de la obra. En dicho plan se incluirán, en su caso, las propuestas de medidas alternativas de prevención que el contratista proponga con la correspondiente justificación técnica, que no podrán implicar disminución de los niveles de protección previstos en el estudio o estudio básico.

En el caso de planes de seguridad y salud elaborados en aplicación del estudio de seguridad y salud las propuestas de medidas alternativas de prevención incluirán la valoración económica de las mismas, que no podrá implicar disminución del importe total, de acuerdo con el segundo párrafo del apartado 4 del artículo 5.

2. El plan de seguridad y salud deberá ser aprobado, antes del inicio de la obra, por el coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra.

En el caso de obras de las Administraciones públicas, el plan, con el correspondiente informe del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra, se elevará para su aprobación a la Administración pública que haya adjudicado la obra.

Cuando no sea necesaria la designación de coordinador, las funciones que se le atribuyen en los párrafos anteriores serán asumidas por la dirección facultativa.

3. En relación con los puestos de trabajo en la obra, el plan de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere este artículo constituye el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el capítulo II del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

4. El plan de seguridad y salud podrá ser modificado por el contratista en función del proceso de ejecución de la obra, de la evolución de los trabajos y de las posibles incidencias o modificaciones que puedan surgir a lo largo de la obra, pero siempre con la aprobación expresa en los términos del apartado 2. Quienes intervengan en la ejecución de la obra, así como las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en las empresas

intervinientes en la misma y los representantes de los trabajadores, podrán presentar, por escrito y de forma razonada, las sugerencias y alternativas que estimen oportunas. A tal efecto, el plan de seguridad y salud estará en la obra a disposición permanente de los mismos.

5. Asimismo, el plan de seguridad y salud estará en la obra a disposición permanente de la dirección facultativa.

Artículo 8. Principios generales aplicables al proyecto de obra.

1. De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los principios generales de prevención en materia de seguridad y de salud previstos en su artículo 15 deberán ser tomados en consideración por el proyectista en las fases de concepción, estudio y elaboración del proyecto de obra y en particular:

a) Al tomar las decisiones constructivas, técnicas y de organización con el fin de planificar los distintos trabajos o fases de trabajo que se desarrollarán simultánea o sucesivamente.

b) Al estimar la duración requerida para la ejecución de estos distintos trabajos o fases del trabajo.

2. Asimismo, se tendrán en cuenta, cada vez que sea necesario, cualquier estudio de seguridad y salud o estudio básico, así como las previsiones e informaciones útiles a que se refieren el apartado 6 del artículo 5 y el apartado 3 del artículo 6, durante las fases de concepción, estudio y elaboración del proyecto de obra.

3. El coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra coordinará la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores.

Artículo 9. Obligaciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra.

El coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra deberá desarrollar las siguientes funciones:

a) Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y de seguridad:

1.º Al tomar las decisiones técnicas y de organización con el fin de planificar los distintos trabajos o fases de trabajo que vayan a desarrollarse simultánea o sucesivamente.

2.º Al estimar la duración requerida para la ejecución de estos distintos trabajos o fases de trabajo.

b) Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante la ejecución de la obra y, en particular, en las tareas o actividades a que se refiere el artículo 10 de este Real Decreto.

c) Aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo. Conforme a lo dispuesto en el último párrafo del apartado 2 del artículo 7, la dirección facultativa asumirá esta función cuando no fuera necesaria la designación de coordinador.

d) Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

e) Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

f) Adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra. La dirección facultativa asumirá esta función cuando no fuera necesaria la designación de coordinador.

Artículo 10. Principios generales aplicables durante la ejecución de la obra.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los principios de la acción preventiva que se recogen en su artículo 15 se aplicarán durante la ejecución de la obra y, en particular, en las siguientes tareas o actividades:

a) El mantenimiento de la obra en buen estado de orden y limpieza.

b) La elección del emplazamiento de los puestos y áreas de trabajo, teniendo en cuenta sus condiciones de acceso, y la determinación de las vías o zonas de desplazamiento o circulación.

c) La manipulación de los distintos materiales y la utilización de los medios auxiliares.

d) El mantenimiento, el control previo a la puesta en servicio y el control periódico de las instalaciones y dispositivos necesarios para la ejecución de la obra, con objeto de corregir los defectos que pudieran afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

e) La delimitación y el acondicionamiento de las zonas de almacenamiento y depósito de los distintos materiales, en particular si se trata de materias o sustancias peligrosas.

f) La recogida de los materiales peligrosos utilizados.

g) El almacenamiento y la eliminación o evacuación de residuos y escombros.

h) La adaptación, en función de la evolución de la obra, del período de tiempo efectivo que habrá de dedicarse a los distintos trabajos o fases de trabajo.

i) La cooperación entre los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos.

j) Las interacciones e incompatibilidades con cualquier otro tipo de trabajo o actividad que se realice en la obra o cerca del lugar de la obra.

Artículo 11. Obligaciones de los contratistas y subcontratistas.

1. Los contratistas y subcontratistas estarán obligados a:

a) Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.

b) Cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el plan de seguridad y salud al que se refiere el artículo 7.

c) Cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta, en su caso, las obligaciones sobre coordinación de actividades empresariales previstas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.

d) Informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra.

e) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.

2. Los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente o, en su caso, a los trabajadores autónomos por ellos contratados.

Además, los contratistas y los subcontratistas responderán solidariamente de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de las medidas previstas en el plan, en los términos del apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Las responsabilidades de los coordinadores, de la dirección facultativa y del promotor no eximirán de sus responsabilidades a los contratistas y a los subcontratistas.

Artículo 12. Obligaciones de los trabajadores autónomos.

1. Los trabajadores autónomos estarán obligados a:

a) Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.

b) Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.

c) Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establece para los trabajadores el artículo 29, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.

e) Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio (RCL 1997\2010), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

f) Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo (RCL 1997\1466 y 1827), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

g) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.

2. Los trabajadores autónomos deberán cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud.

Artículo 13. **Libro de incidencias.**

1. En cada centro de trabajo existirá con fines de control y seguimiento del plan de seguridad y salud un libro de incidencias que constará de hojas por duplicado, habilitado al efecto.

2. El libro de incidencias será facilitado por:

a) El Colegio profesional al que pertenezca el técnico que haya aprobado el plan de seguridad y salud.

b) La Oficina de Supervisión de Proyectos u órgano equivalente cuando se trate de obras de las Administraciones públicas.

3. El libro de incidencias, que deberá mantenerse siempre en la obra, estará en poder del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, cuando no fuera necesaria la designación de coordinador, en poder de la dirección facultativa. A dicho libro tendrán acceso la dirección facultativa de la obra, los contratistas y subcontratistas y los trabajadores autónomos, así como las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en las empresas intervinientes en la obra, los representantes de los trabajadores y los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo de las Administraciones públicas competentes, quienes podrán hacer anotaciones en el mismo, relacionadas con los fines que al libro se le reconocen en el apartado 1.

4. Efectuada una anotación en el libro de incidencias, el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, cuando no sea necesaria la designación de coordinador, la dirección facultativa, estarán obligados a remitir, en el plazo de veinticuatro horas, una copia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se realiza la obra. Igualmente deberán notificar las anotaciones en el libro al contratista afectado y a los representantes de los trabajadores de éste.

Artículo 14. Paralización de los trabajos.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 21 y en el artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o cual-

quier otra persona integrada en la dirección facultativa observase incumplimiento de las medidas de seguridad y salud, advertirá al contratista de ello, dejando constancia de tal incumplimiento en el libro de incidencias, cuando éste exista de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 13, y quedando facultado para, en circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, disponer la paralización de los tajos o, en su caso, de la totalidad de la obra.

2. En el supuesto previsto en el apartado anterior, la persona que hubiera ordenado la paralización deberá dar cuenta a los efectos oportunos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente, a los contratistas y, en su caso, a los subcontratistas afectados por la paralización, así como a los representantes de los trabajadores de éstos.

3. Asimismo, lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la normativa sobre contratos de las Administraciones públicas relativa al cumplimiento de plazos y suspensión de obras.

CAPITULO III

Derechos de los trabajadores

Artículo 15. Información a los trabajadores.

1. De conformidad con el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los contratistas y subcontratistas deberán garantizar que los trabajadores reciban una información adecuada de todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y su salud en la obra.

2. La información deberá ser comprensible para los trabajadores afectados.

Artículo 16. Consulta y participación de los trabajadores.

1. La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes se realizarán, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre las cuestiones a las que se refiere el presente Real Decreto.

2. Cuando sea necesario, teniendo en cuenta el nivel de riesgo y la importancia de la obra, la consulta y participación de los trabajadores o sus repre-

sentantes en las empresas que ejerzan sus actividades en el lugar de trabajo deberá desarrollarse con la adecuada coordinación de conformidad con el apartado 3 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Una copia del plan de seguridad y salud y de sus posibles modificaciones, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 7, a efectos de su conocimiento y seguimiento, será facilitada por el contratista a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo.

CAPITULO IV

Otras disposiciones

Artículo 17. Visado de proyectos.

1. La inclusión en el proyecto de ejecución de obra del estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico será requisito necesario para el visado de aquél por el Colegio profesional correspondiente, expedición de la licencia municipal y demás autorizaciones y trámites por parte de las distintas Administraciones públicas.

2. En la tramitación para la aprobación de los proyectos de obras de las Administraciones públicas se hará declaración expresa por la Oficina de Supervisión de Proyectos u órgano equivalente sobre la inclusión del correspondiente estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico.

Artículo 18. Aviso previo.

1. En las obras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, el promotor deberá efectuar un aviso a la autoridad laboral competente antes del comienzo de los trabajos.

2. El aviso previo se redactará con arreglo a lo dispuesto en el anexo III del presente Real Decreto y deberá exponerse en la obra de forma visible, actualizándose si fuera necesario.

Artículo 19. Información a la autoridad laboral.

1. La comunicación de apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral competente deberá incluir el plan de seguridad y salud al que se refiere el artículo 7 del presente Real Decreto.

2. El plan de seguridad y salud estará a disposición permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en las Administraciones públicas competentes.

Disposición transitoria única. Régimen aplicable a las obras con proyecto visado.

Las obras de construcción cuyo proyecto hubiera sido visado por el Colegio profesional correspondiente o aprobado por las Administraciones públicas antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el Real Decreto 555/1986, de 21 de febrero, por el que se implanta la obligatoriedad de la inclusión de un estudio de seguridad e higiene en el trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas. No obstante, desde la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto en la fase de ejecución de tales obras será de aplicación lo establecido en los artículos 10, 11 y 12 y en el anexo IV de este Real Decreto.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y, expresamente, el Real Decreto 555/1986, de 21 de febrero (RCL 1986\874 y 2924), por el que se implanta la obligatoriedad de la inclusión de un estudio de seguridad e higiene en el trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas, modificado por el Real Decreto 84/1990, de 19 de enero (RCL 1990\143 y 322).

Disposición final primera. Guía técnica.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará y mantendrá actualizada una Guía técnica, de carácter no vincu-

lante, para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción.

Disposición final segunda. Facultad de desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe favorable de los de Fomento, de Medio Ambiente y de Industria y Energía, y previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de este Real Decreto, así como para las adaptaciones de carácter estrictamente técnico de sus anexos en función del progreso técnico y de la evolución de normativas o especificaciones internacionales o de los conocimientos en materia de obras de construcción.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil

a) Excavación.
b) Movimiento de tierras.
c) Construcción.
d) Montaje y desmontaje de elementos prefabricados.
e) Acondicionamiento o instalaciones.
f) Transformación.
g) Rehabilitación.
h) Reparación.
i) Desmantelamiento.
j) Derribo.
k) Mantenimiento.
l) Conservación - Trabajos de pintura y de limpieza.
m) Saneamiento.

ANEXO II

Relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores.

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

ANEXO III

Contenido del aviso previo

1. Fecha:

2. Dirección exacta de la obra:

3. Promotor [nombre(s) y dirección(es)]:

4. Tipo de obra:

5. Proyectista [nombre(s) y dirección(es)]:

6. Coordinador(es) en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de la obra [nombre(s) y dirección(es)]:

7. Coordinador(es) en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra [nombre(s) y dirección(es)]:

8. Fecha prevista para el comienzo de la obra:

9. Duración prevista de los trabajos en la obra:

10. Número máximo estimado de trabajadores en la obra:

11. Número previsto de contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos en la obra:

12. Datos de identificación de contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos, ya seleccionados:

ANEXO IV

Disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deberán aplicarse en las obras

PARTE A

Disposiciones mínimas generales relativas a los lugares de trabajo en las obras

Observación preliminar: las obligaciones previstas en la presente parte del anexo se aplicarán siempre que lo exijan las características de la obra o de la actividad, las circunstancias o cualquier riesgo.

1. Ambito de aplicación de la parte A: La presente parte del anexo será de aplicación a la totalidad de la obra, incluidos los puestos de trabajo en las obras en el interior y en el exterior de los locales.

2. Estabilidad y solidez:

a) Deberá procurarse, de modo apropiado y seguro, la estabilidad de los materiales y equipos y, en general, de cualquier elemento que en cualquier desplazamiento pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) El acceso a cualquier superficie que conste de materiales que no ofrezcan una resistencia suficiente sólo se autorizará en caso de que se proporcionen equipos o medios apropiados para que el trabajo se realice de manera segura.

3. Instalaciones de suministro y reparto de energía:

a) La instalación eléctrica de los lugares de trabajo en las obras deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, dicha instalación deberá satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado.

b) Las instalaciones deberán proyectarse, realizarse y utilizarse de manera que no entrañen peligro de incendio ni de explosión y de modo que las personas estén debidamente protegidas contra los riesgos de electrocución por contacto directo o indirecto.

c) El proyecto, la realización y la elección del material y de los dispositivos de protección deberán tener en cuenta el tipo y la potencia de la energía suministrada, las condiciones de los factores externos y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

4. Vías y salidas de emergencia:

a) Las vías y salidas de emergencia deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible en una zona de seguridad.

b) En caso de peligro, todos los lugares de trabajo deberán poder evacuarse rápidamente y en condiciones de máxima seguridad para los trabajadores.

c) El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de emergencia dependerán del uso, de los equipos y de las dimensiones de la obra y de los locales, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en ellos.

d) Las vías y salidas específicas de emergencia deberán señalizarse conforme al Real Decreto 485/1997, de 14 de abril (RCL 1997\974), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Dicha señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y tener la resistencia suficiente.

e) Las vías y salidas de emergencia, así como las vías de circulación y las puertas que den acceso a ellas, no deberán estar obstruidas por ningún objeto, de modo que puedan utilizarse sin trabas en cualquier momento.

f) En caso de avería del sistema de alumbrado, las vías y salidas de emergencia que requieran iluminación deberán estar equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.

5. Detección y lucha contra incendios:

a) Según las características de la obra y según las dimensiones y el uso de los locales, los equipos presentes, las características físicas y químicas de las sustancias o materiales que se hallen presentes así como el número máximo de personas que puedan hallarse en ellos, se deberá prever un número suficiente de dispositivos apropiados de lucha contra incendios y, si fuera necesario, de detectores de incendios y de sistemas de alarma.

b) Dichos dispositivos de lucha contra incendios y sistemas de alarma deberán verificarse y mantenerse con regularidad. Deberán realizarse, a intervalos regulares, pruebas y ejercicios adecuados.

c) Los dispositivos no automáticos de lucha contra incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación.

Deberán estar señalizados conforme al Real Decreto sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo. Dicha señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y tener la resistencia suficiente.

6. Ventilación:

a) Teniendo en cuenta los métodos de trabajo y las cargas físicas impuestas a los trabajadores, éstos deberán disponer de aire limpio en cantidad suficiente.

b) En caso de que se utilice una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y los trabajadores no deberán estar expuestos a corrientes de aire que perjudiquen su salud. Siempre que sea necesario para la salud de los trabajadores, deberá haber un sistema de control que indique cualquier avería.

7. Exposición a riesgos particulares:

a) Los trabajadores no deberán estar expuestos a niveles sonoros nocivos ni a factores externos nocivos (por ejemplo, gases, vapores, polvo).

b) En caso de que algunos trabajadores deban penetrar en una zona cuya atmósfera pudiera contener sustancias tóxicas o nocivas, o no tener oxígeno en cantidad suficiente o ser inflamable, la atmósfera confinada deberá ser controlada y se deberán adoptar medidas adecuadas para prevenir cualquier peligro.

c) En ningún caso podrá exponerse a un trabajador a una atmósfera confinada de alto riesgo. Deberá, al menos, quedar bajo vigilancia permanente desde el exterior y deberán tomarse todas las debidas precauciones para que se le pueda prestar auxilio eficaz e inmediato.

8. Temperatura:

La temperatura debe ser la adecuada para el organismo humano durante el tiempo de trabajo, cuando las circunstancias lo permitan, teniendo en cuenta los métodos de trabajo que se apliquen y las cargas físicas impuestas a los trabajadores.

9. Iluminación:

a) Los lugares de trabajo, los locales y las vías de circulación en la obra deberán disponer, en la medida de lo posible, de suficiente luz natural y tener

una iluminación artificial adecuada y suficiente durante la noche y cuando no sea suficiente la luz natural. En su caso, se utilizarán puntos de iluminación portátiles con protección antichoques. El color utilizado para la iluminación artificial no podrá alterar o influir en la percepción de las señales o paneles de señalización.

b) Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberán estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para los trabajadores.

c) Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial deberán poseer una iluminación de seguridad de intensidad suficiente.

10. Puertas y portones:

a) Las puertas correderas deberán ir provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los raíles y caerse.

b) Las puertas y portones que se abran hacia arriba deberán ir provistos de un sistema de seguridad que les impida volver a bajarse.

c) Las puertas y portones situados en el recorrido de las vías de emergencia deberán estar señalizados de manera adecuada.

d) En las proximidades inmediatas de los portones destinados sobre todo a la circulación de vehículos deberán existir puertas para la circulación de los peatones, salvo en caso de que el paso sea seguro para éstos. Dichas puertas deberán estar señalizadas de manera claramente visible y permanecer expeditas en todo momento.

e) Las puertas y portones mecánicos deberán funcionar sin riesgo de accidente para los trabajadores. Deberán poseer dispositivos de parada de emergencia fácilmente identificables y de fácil acceso y también deberán poder abrirse manualmente excepto si en caso de producirse una avería en el sistema de energía se abren automáticamente.

11. Vías de circulación y zonas peligrosas:

a) Las vías de circulación, incluidas las escaleras, las escalas fijas y los muelles y rampas de carga deberán estar calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que se puedan utilizar fácilmente, con toda seguridad y conforme al uso al que se les haya destinado y de forma que los trabajadores empleados en las proximidades de estas vías de circulación no corran riesgo alguno.

b) Las dimensiones de las vías destinadas a la circulación de personas o de mercancías, incluidas aquellas en las que se realicen operaciones de carga y descarga, se calcularán de acuerdo con el número de personas que puedan utilizarlas y con el tipo de actividad.
Cuando se utilicen medios de transporte en las vías de circulación, se deberá prever una distancia de seguridad suficiente o medios de protección adecuados para las demás personas que puedan estar presentes en el recinto.
Se señalizarán claramente las vías y se procederá regularmente a su control y mantenimiento.

c) Las vías de circulación destinadas a los vehículos deberán estar situadas a una distancia suficiente de las puertas, portones, pasos de peatones, corredores y escaleras.

d) Si en la obra hubiera zonas de acceso limitado, dichas zonas deberán estar equipadas con dispositivos que eviten que los trabajadores no autorizados puedan penetrar en ellas. Se deberán tomar todas las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores que estén autorizados a penetrar en las zonas de peligro. Estas zonas deberán estar señalizadas de modo claramente visible.

12. Muelles y rampas de carga:

a) Los muelles y rampas de carga deberán ser adecuados a las dimensiones de las cargas transportadas.

b) Los muelles de carga deberán tener al menos una salida y las rampas de carga deberán ofrecer la seguridad de que los trabajadores no puedan caerse.

13. Espacio de trabajo:

Las dimensiones del puesto de trabajo deberán calcularse de tal manera que los trabajadores dispongan de la suficiente libertad de movimientos para sus actividades, teniendo en cuenta la presencia de todo el equipo y material necesario.

14. Primeros auxilios:

a) Será responsabilidad del empresario garantizar que los primeros auxilios puedan prestarse en todo momento por personal con la suficiente formación para ello. Asimismo, deberán adoptarse medidas para garantizar la evacuación, a fin de recibir cuidados médicos, de los trabajadores accidentados o afectados por una indisposición repentina.

b) Cuando el tamaño de la obra o el tipo de actividad lo requieran, deberá contarse con uno o varios locales para primeros auxilios.

c) Los locales para primeros auxilios deberán estar dotados de las instalaciones y el material de primeros auxilios indispensables y tener fácil acceso para las camillas. Deberán estar señalizados conforme al Real Decreto sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.

d) En todos los lugares en los que las condiciones de trabajo lo requieran se deberá disponer también de material de primeros auxilios, debidamente señalizado y de fácil acceso.

Una señalización claramente visible deberá indicar la dirección y el número de teléfono del servicio local de urgencia.

15. Servicios higiénicos:

a) Cuando los trabajadores tengan que llevar ropa especial de trabajo deberán tener a su disposición vestuarios adecuados.

Los vestuarios deberán ser de fácil acceso, tener las dimensiones suficientes y disponer de asientos e instalaciones que permitan a cada trabajador poner a secar, si fuera necesario, su ropa de trabajo.

Cuando las circunstancias lo exijan (por ejemplo, sustancias peligrosas, humedad, suciedad), la ropa de trabajo deberá poder guardarse separada de la ropa de calle y de los efectos personales.

Cuando los vestuarios no sean necesarios, en el sentido del párrafo primero de este apartado, cada trabajador deberá poder disponer de un espacio para colocar su ropa y sus objetos personales bajo llave.

b) Cuando el tipo de actividad o la salubridad lo requieran, se deberán poner a disposición de los trabajadores duchas apropiadas y en número suficiente. Las duchas deberán tener dimensiones suficientes para permitir que cualquier trabajador se asee sin obstáculos y en adecuadas condiciones de higiene. Las duchas deberán disponer de agua corriente, caliente y fría.

Cuando, con arreglo al párrafo primero de este apartado, no sean necesarias duchas, deberá haber lavabos suficientes y apropiados con agua corriente, caliente si fuere necesario, cerca de los puestos de trabajo y de los vestuarios.

Si las duchas o los lavabos y los vestuarios estuvieren separados, la comunicación entre unos y otros deberá ser fácil.

c) Los trabajadores deberán disponer en las proximidades de sus puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de las duchas o lavabos, de locales especiales equipados con un número suficiente de retretes y de lavabos.

d) Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos.

16. Locales de descanso o de alojamiento:

a) Cuando lo exijan la seguridad o la salud de los trabajadores, en particular debido al tipo de actividad o el número de trabajadores, y por motivos de alejamiento de la obra, los trabajadores deberán poder disponer de locales de descanso y, en su caso, de locales de alojamiento de fácil acceso.

b) Los locales de descanso o de alojamiento deberán tener unas dimensiones suficientes y estar amueblados con un número de mesas y de asientos con respaldo acorde con el número de trabajadores.

c) Cuando no existan este tipo de locales se deberá poner a disposición del personal otro tipo de instalaciones para que puedan ser utilizadas durante la interrupción del trabajo.

d) Cuando existan locales de alojamiento fijos, deberán disponer de servicios higiénicos en número suficiente, así como de una sala para comer y otra de esparcimiento.

Dichos locales deberán estar equipados de camas, armarios, mesas y sillas con respaldo acordes al número de trabajadores, y se deberá tener en cuenta, en su caso, para su asignación, la presencia de trabajadores de ambos sexos.

e) En los locales de descanso o de alojamiento deberán tomarse medidas adecuadas de protección para los no fumadores contra las molestias debidas al humo del tabaco.

17. Mujeres embarazadas y madres lactantes:

Las mujeres embarazadas y las madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

18. Trabajadores minusválidos:

Los lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores minusválidos.

Esta disposición se aplicará, en particular, a las puertas, vías de circulación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y lugares de trabajo utilizados u ocupados directamente por trabajadores minusválidos.

19. Disposiciones varias:

a) Los accesos y el perímetro de la obra deberán señalizarse y destacarse de manera que sean claramente visibles e identificables.

b) En la obra, los trabajadores deberán disponer de agua potable y, en su caso, de otra bebida apropiada no alcohólica en cantidad suficiente, tanto en los locales que ocupen como cerca de los puestos de trabajo.

c) Los trabajadores deberán disponer de instalaciones para poder comer y, en su caso, para preparar sus comidas en condiciones de seguridad y salud.

PARTE B

Disposiciones mínimas específicas relativas a los puestos de trabajo en las obras en el interior de los locales

Observación preliminar: las obligaciones previstas en la presente parte del anexo se aplicarán siempre que lo exijan las características de la obra o de la actividad, las circunstancias o cualquier riesgo.

1. Estabilidad y solidez:

Los locales deberán poseer la estructura y la estabilidad apropiadas a su tipo de utilización.

2. Puertas de emergencia:

a) Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de tal forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de emergencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente.

b) Estarán prohibidas como puertas de emergencia las puertas correderas y las puertas giratorias.

3. Ventilación:

a) En caso de que se utilicen instalaciones de aire acondicionado o de ventilación mecánica, éstas deberán funcionar de tal manera que los trabajadores no estén expuestos a corrientes de aire molestas.

b) Deberá eliminarse con rapidez todo depósito de cualquier tipo de suciedad que pudiera entrañar un riesgo inmediato para la salud de los trabajadores por contaminación del aire que respiran.

4. Temperatura:

a) La temperatura de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios deberá corresponder al uso específico de dichos locales.

b) Las ventanas, los vanos de iluminación cenitales y los tabiques acristalados deberán permitir evitar una insolación excesiva, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y uso del local.

5. Suelos, paredes y techos de los locales:

a) Los suelos de los locales deberán estar libres de protuberancias, agujeros o planos inclinados peligrosos, y ser fijos, estables y no resbaladizos.

b) Las superficies de los suelos, las paredes y los techos de los locales se deberán poder limpiar y enlucir para lograr condiciones de higiene adecuadas.

c) Los tabiques transparentes o translúcidos y, en especial, los tabiques acristalados situados en los locales o en las proximidades de los puestos de trabajo y vías de circulación, deberán estar claramente señalizados y fabricados con materiales seguros o bien estar separados de dichos puestos y vías, para evitar que los trabajadores puedan golpearse con los mismos o lesionarse en caso de rotura de dichos tabiques.

6. Ventanas y vanos de iluminación cenital:

a) Las ventanas, vanos de iluminación cenital y dispositivos de ventilación deberán poder abrirse, cerrarse, ajustarse y fijarse por los trabajadores de manera segura. Cuando estén abiertos, no deberán quedar en posiciones que constituyan un peligro para los trabajadores.

b) Las ventanas y vanos de iluminación cenital deberán proyectarse integrando los sistemas de limpieza o deberán llevar dispositivos que permitan limpiarlos sin riesgo para los trabajadores que efectúen este trabajo ni para los demás trabajadores que se hallen presentes.

7. Puertas y portones:

a) La posición, el número, los materiales de fabricación y las dimensiones de las puertas y portones se determinarán según el carácter y el uso de los locales.

b) Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista.

c) Las puertas y los portones que se cierren solos deberán ser transparentes o tener paneles transparentes.

d) Las superficies transparentes o translúcidas de las puertas o portones que no sean de materiales seguros deberán protegerse contra la rotura cuando ésta pueda suponer un peligro para los trabajadores.

Vías de circulación:

Para garantizar la protección de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente marcado en la medida en que lo exijan la utilización y las instalaciones de los locales.

Escaleras mecánicas y cintas rodantes:

Las escaleras mecánicas y las cintas rodantes deberán funcionar de manera segura y disponer de todos los dispositivos de seguridad necesarios. En particular deberán poseer dispositivos de parada de emergencia fácilmente identificables y de fácil acceso.

Dimensiones y volumen de aire de los locales:

Los locales deberán tener una superficie y una altura que permita que los trabajadores lleven a cabo su trabajo sin riesgos para su seguridad, su salud o su bienestar.

PARTE C

Disposiciones mínimas específicas relativas a puestos de trabajo en las obras en el exterior de los locales

Observación preliminar: las obligaciones previstas en la presente parte del anexo se aplicarán siempre que lo exijan las características de la obra o de la actividad, las circunstancias o cualquier riesgo.

1. Estabilidad y solidez:

a) Los puestos de trabajo móviles o fijos situados por encima o por debajo del nivel del suelo deberán ser sólidos y estables teniendo en cuenta:

1.º El número de trabajadores que los ocupen.

2.º Las cargas máximas que, en su caso, puedan tener que soportar, así como su distribución.

3.º Los factores externos que pudieran afectarles.

En caso de que los soportes y los demás elementos de estos lugares de trabajo no poseyeran estabilidad propia, se deberá garantizar su estabilidad mediante elementos de fijación apropiados y seguros con el fin de evitar cualquier desplazamiento inesperado o involuntario del conjunto o de parte de dichos puestos de trabajo.

b) Deberá verificarse de manera apropiada la estabilidad y la solidez, y especialmente después de cualquier modificación de la altura o de la profundidad del puesto de trabajo.

Caídas de objetos:

a) Los trabajadores deberán estar protegidos contra la caída de objetos o materiales; para ello se utilizarán, siempre que sea técnicamente posible, medidas de protección colectiva.

b) Cuando sea necesario, se establecerán pasos cubiertos o se impedirá el acceso a las zonas peligrosas.

c) Los materiales de acopio, equipos y herramientas de trabajo deberán colocarse o almacenarse de forma que se evite su desplome, caída o vuelco.

Caídas de altura:

a) Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles, huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras, que supongan para los trabajadores un riesgo de caída de altura superior a 2 metros, se protegerán mediante barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente. Las barandillas serán resistentes, tendrán una altura mínima de 90 centímetros y dispondrán de un reborde de protección, un pasamanos y una protección intermedia que impidan el paso o deslizamiento de los trabajadores.

b) Los trabajos en altura sólo podrán efectuarse, en principio, con la ayuda

de equipos concebidos para tal fin o utilizando dispositivos de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible, deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse cinturones de seguridad con anclaje u otros medios de protección equivalente.

c) La estabilidad y solidez de los elementos de soporte y el buen estado de los medios de protección deberán verificarse previamente a su uso, posteriormente de forma periódica y cada vez que sus condiciones de seguridad puedan resultar afectadas por una modificación, período de no utilización o cualquier otra circunstancia.

Factores atmosféricos:

Deberá protegerse a los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

5. Andamios y escaleras:

a) Los andamios deberán proyectarse, construirse y mantenerse convenientemente de manera que se evite que se desplomen o se desplacen accidentalmente.

b) Las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras de los andamios deberán construirse, protegerse y utilizarse de forma que se evite que las personas caigan o estén expuestas a caídas de objetos. A tal efecto, sus medidas se ajustarán al número de trabajadores que vayan a utilizarlos.

c) Los andamios deberán ser inspeccionados por una persona competente:

1.º Antes de su puesta en servicio.
2.º A intervalos regulares en lo sucesivo.
3.º Después de cualquier modificación, período de no utilización, exposición a la intemperie, sacudidas sísmicas, o cualquier otra circunstancia que hubiera podido afectar a su resistencia o a su estabilidad.

d) Los andamios móviles deberán asegurarse contra los desplazamientos involuntarios.

e) Las escaleras de mano deberán cumplir las condiciones de diseño y utilización señaladas en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (RCL 1997\975), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

6. Aparatos elevadores:

a) Los aparatos elevadores y los accesorios de izado utilizados en las obras, deberán ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, los aparatos elevadores y los accesorios de izado deberán satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado.

b) Los aparatos elevadores y los accesorios de izado, incluidos sus elementos constitutivos, sus elementos de fijación, anclajes y soportes, deberán:

1.º Ser de buen diseño y construcción y tener una resistencia suficiente para el uso al que estén destinados.
2.º Instalarse y utilizarse correctamente.
3.º Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
4.º Ser manejados por trabajadores cualificados que hayan recibido una formación adecuada.

c) En los aparatos elevadores y en los accesorios de izado se deberá colocar, de manera visible, la indicación del valor de su carga máxima.

d) Los aparatos elevadores lo mismo que sus accesorios no podrán utilizarse para fines distintos de aquéllos a los que estén destinados.

7. Vehículos y maquinaria para movimiento de tierras y manipulación de materiales:

a) Los vehículos y maquinaria para movimientos de tierras y manipulación de materiales deberán ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, los vehículos y maquinaria para movimientos de tierras y manipulación de materiales deberán satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado.

b) Todos los vehículos y toda maquinaria para movimientos de tierras y para manipulación de materiales deberán:

1.º Estar bien proyectados y construidos, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía.
2.º Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
3.º Utilizarse correctamente.

c) Los conductores y personal encargado de vehículos y maquinarias para movimientos de tierras y manipulación de materiales deberán recibir una formación especial.

d) Deberán adoptarse medidas preventivas para evitar que caigan en las excavaciones o en el agua vehículos o maquinarias para movimiento de tierras y manipulación de materiales.

e) Cuando sea adecuado, las maquinarias para movimientos de tierras y manipulación de materiales deberán estar equipadas con estructuras concebidas para proteger al conductor contra el aplastamiento, en caso de vuelco de la máquina, y contra la caída de objetos.

8. Instalaciones, máquinas y equipos:

a) Las instalaciones, máquinas y equipos utilizados en las obras deberán ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, las instalaciones, máquinas y equipos deberán satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado.

b) Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales o sin motor, deberán:

1.º Estar bien proyectados y construidos, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía.
2.º Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
3.º Utilizarse exclusivamente para los trabajos que hayan sido diseñados.
4.º Ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada.

c) Las instalaciones y los aparatos a presión deberán ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

9. Movimientos de tierras, excavaciones, pozos, trabajos subterráneos y túneles:

a) Antes de comenzar los trabajos de movimientos de tierras, deberán tomarse medidas para localizar y reducir al mínimo los peligros debidos a cables subterráneos y demás sistemas de distribución.

b) En las excavaciones, pozos, trabajos subterráneos o túneles deberán tomarse las precauciones adecuadas:

1.º Para prevenir los riesgos de sepultamiento por desprendimiento de tierras, caídas de personas. tierras, materiales u objetos, mediante sistemas de entibación, blindaje, apeo, taludes u otras medidas adecuadas.

2.º Para prevenir la irrupción accidental de agua, mediante los sistemas o medidas adecuados.

3.º Para garantizar una ventilación suficiente en todos los lugares de trabajo de manera que se mantenga una atmósfera apta para la respiración que no sea peligrosa o nociva para la salud.

4.º Para permitir que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de que se produzca un incendio o una irrupción de agua o la caída de materiales.

c) Deberán preverse vías seguras para entrar y salir de la excavación.

d) Las acumulaciones de tierras, escombros o materiales y los vehículos en movimiento deberán mantenerse alejados de las excavaciones o deberán tomarse las medidas adecuadas, en su caso mediante la construcción de barreras, para evitar su caída en las mismas o el derrumbamiento del terreno.

10. Instalaciones de distribución de energía:

a) Deberán verificarse y mantenerse con regularidad las instalaciones de distribución de energía presentes en la obra, en particular las que estén sometidas a factores externos.

b) Las instalaciones existentes antes del comienzo de la obra deberán estar localizadas, verificadas y señalizadas claramente.

c) Cuando existan líneas de tendido eléctrico aéreas que puedan afectar a la seguridad en la obra será necesario desviarlas fuera del recinto de la obra o dejarlas sin tensión. Si esto no fuera posible, se colocarán barreras o avisos para que los vehículos y las instalaciones se mantengan alejados de las mismas. En caso de que vehículos de la obra tuvieran que circular bajo el tendido se utilizarán una señalización de advertencia y una protección de delimitación de altura.

11. Estructuras metálicas o de hormigón, encofrados y piezas prefabricadas pesadas:

a) Las estructuras metálicas o de hormigón y sus elementos, los encofrados, las piezas prefabricadas pesadas o los soportes temporales y los apuntalamientos sólo se podrán montar o desmontar bajo vigilancia, control y dirección de una persona competente.

b) Los encofrados, los soportes temporales y los apuntalamientos deberán proyectarse, calcularse, montarse y mantenerse de manera que puedan soportar sin riesgo las cargas a que sean sometidos.

c) Deberán adoptarse las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra los peligros derivados de la fragilidad o inestabilidad temporal de la obra.

12. Otros trabajos específicos:

a) Los trabajos de derribo o demolición que puedan suponer un peligro para los trabajadores deberán estudiarse, planificarse y emprenderse bajo la supervisión de una persona competente y deberán realizarse adoptando las precauciones, métodos y procedimientos apropiados.

b) En los trabajos en tejados deberán adoptarse las medidas de protección colectiva que sean necesarias, en atención a la altura, inclinación o posible carácter o estado resbaladizo, para evitar la caída de trabajadores, herramientas o materiales. Asimismo cuando haya que trabajar sobre o cerca de superficies frágiles, se deberán tomar las medidas preventivas adecuadas

para evitar que los trabajadores las pisen inadvertidamente o caigan a través suyo.

c) Los trabajos con explosivos, así como los trabajos en cajones de aire comprimido se ajustarán a lo dispuesto en su normativa específica.

d) Las ataguías deberán estar bien construidas, con materiales apropiados y sólidos, con una resistencia suficiente y provistas de un equipamiento adecuado para que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de irrupción de agua y de materiales.

La construcción, el montaje, la transformación o el desmontaje de una ataguía deberá realizarse únicamente bajo la vigilancia de una persona competente.

Asimismo, las ataguías deberán ser inspeccionadas por una persona competente a intervalos regulares.

CCOO
CERES
Centre d'estudis
i recerca sindicals

CCOO
departament de
contractació i inspecció