

## LA LEY DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

El sector de la construcción está siendo en los últimos tiempos un foco generador de noticias que, traspasando el ámbito empresarial, pasan a formar parte de las conversaciones diarias de los ciudadanos.

Esto no es de extrañar cuando este sector, que en España generó en el tercer trimestre del 2.007 el 11,6 % de PIB y daba empleo al 14 % de la población activa, está mostrando incertidumbres sobre su evolución a corto plazo. De hecho, las estadísticas muestran que el sector cerró el año 2.007 con una reducción del empleo en diciembre respecto del mes anterior cifrado en un 12,84%, situando en 238.867 los desempleados del sector.

Si a esto añadimos el crecimiento que los tipos de interés han experimentado en los últimos meses y las noticias macroeconómicas que desde un entorno geográfico próximo y desde el otro lado del Atlántico nos están llegando, como son la falta de liquidez del sistema financiero, los niveles de riesgo hipotecario, crecimiento de la morosidad, etc., podríamos encontrar argumentos suficientes para establecer el sector de la construcción como un referente en nuestras conversaciones cotidianas.

Sin embargo, los diferentes agentes que intervienen más directamente en el sector tienen además otros focos de atención que, en muchos casos, pueden requerir la dedicación de los directivos de las empresas de forma más acuciante.

Por citar algún caso, podríamos hablar del convenio general de la construcción aprobado en junio de 2006 y de aplicación entre los años 2007 a 2011. Sin profundizar en su contenido podemos anticipar que el mandato que se realiza en su artículo 24 para que la Fundación Laboral de la Construcción diseñe un nuevo modelo de clasificación profesional puede acarrear cambios al sector cuando el mandato se cumpla.

Si bien esta nueva clasificación puede plantear retos a futuro, el sector se enfrenta a retos que ya son efectivos. Nos referimos en concreto a la aplicación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Sin entrar en consideraciones de por qué muchas empresas empiezan ahora a preocuparse por el cumplimiento de esta ley cuando entró en vigor seis meses después de su publicación en el B.O.E., las repercusiones pueden ser claras y profundas.

La ley establece los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas para poder intervenir en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción.

Así, establece los porcentajes de empleo fijo dentro de las empresas del sector, sin especificar si dichos porcentajes se refieren a la plantilla total de las empresas, solo al personal productivo, si en el cálculo hay que incluir la mano de obra subcontratada, .....

Posteriormente, en el Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto, ya establece el procedimiento de estimación de estos porcentajes, centrándolos en el personal contratado por cuenta ajena (art. 11.3).

La Ley también establece limitaciones en cuanto a los niveles de subcontratación, limitándolos a un máximo de tres. Sin embargo, niega la capacidad de subcontratar a los autónomos, independientemente del nivel de subcontratación en que se encuentren.

Tampoco podrán subcontratar las empresas subcontratistas que no empleen en el desarrollo de su actividad más equipos de trabajo propios que difieran de las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles (art. 5, punto 2 f).

Para evitar estas y otras limitaciones hay autónomos que están constituyendo cooperativas, empresas que están incorporando herramientas de trabajo diferentes a las habituales, y otra serie de cambios que no siempre van a garantizar el cumplimiento de la ley.

Junto a estos requisitos de vital importancia, esta ley incorpora nuevos trámites administrativos y de control, como son el Registro de Empresa Acreditada, Documentación de la subcontratación y la Acreditación de Formación Preventiva, que complican aún más la ya de por sí compleja gestión administrativa y documental de las obras.

Si bien el objeto de la ley es fácilmente entendible (...mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo en particular (Art. 1)), sería conveniente saber si el legislador ha estimado el coste (social, laboral y de empleo, económico, etc.) de toda la reestructuración necesaria para cumplir con lo indicado por esta ley.

Sea como fuere, las empresas que tienen una vocación de continuidad y dedican esfuerzos a la mejora continua de su gestión para conseguir sus objetivos, sufrirán menos que las que sólo se centran en el desarrollo de su actividad principal, aunque finalmente, unas y otras, deberán cumplir con la misma ley.