

LEY 32/2006 REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

LAW 32/2006 REGULATING SUBCONTRACTING IN THE CONSTRUCTION FIELD

RESUMEN

El sector de la Construcción, siendo uno de los principales motores económicos de los últimos tiempos, es a su vez, uno de los sectores que mayores índices de siniestralidad laboral presenta. Resulta imposible, dada su complejidad, atribuir una única causa esta situación que se repite año tras año. El desmesurado crecimiento del sector no ha permitido crear una estructura socio laboral como la que existe en otros sectores como el de Industria. Entre las principales causas de la siniestralidad laboral en el sector de la Construcción cabría destacar la organización productiva, en concreto la subcontratación, que se ha desarrollado de una manera excesiva provocando un retroceso en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. No se deben olvidar otros aspectos como la calidad laboral, la capacitación y formación de los trabajadores, la

Recibido: 31/01/08

Aceptado: 14/04/08

Unai Mallea Rincón
Ingeniero Industrial
Sociedad de Prevención de Mutualia



participación de los trabajadores y, por supuesto, la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa vigente.

Palabras clave: Subcontratación, Registro de Empresas Acreditadas, Libro de Subcontratación, Formación.

ABSTRACT

The construction sector, being

one of the main economic motors of recent times, is also has the highest industrial accident rate. Given the complexity it is impossible to attribute any single cause to this situation, which repeats year after year. The extreme sector growth has prevented the creation of a socio-industrial structure extant in others sectors like industry. Among the major causes for industrial accidents in the construction sector, we can high-

light the production organisation, in particular, sub-contracting, which has been developed excessively leading to backward steps in terms of industrial health and safety. Other aspects we should not be ignored are employment quality, employees' qualifications and training, employees' participation not to mention their participation. Then, of course there is monitoring and control fulfilment of the effective standard.

Key words: Subcontracting, Accredited Registrar of Companies, Book of Subcontracting, Training.

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley de Subcontratación, en vigor desde abril del 2007, tiene como objeto regular el régimen jurídico de la subcontratación en el sector de la construcción. Se trata, por tanto, de una normativa estrictamente sectorial y que afecta sólo a los trabajos que se realicen en régimen de subcontratación.

La Ley 32/2006 es de aplicación a las empresas, sean o no del sector de la construcción, que realicen actividades necesarias para la ejecución de una obra de construcción o de ingeniería civil, aunque por la naturaleza de la propia actividad empresarial estén encuadradas en otros sectores productivos y no les sean de aplicación los Convenios Colectivos de Construcción.

La experiencia en otros sectores, como el Industrial, demuestra que la subcontratación aporta una serie de ventajas al sistema productivo tales como un mayor grado de especialización, una mayor cualificación de los trabajadores, el empleo de nuevas tecnologías, la introducción en el mercado laboral de pequeñas y medianas empresas, etc. En definitiva una mejora del ciclo productivo que aporta competitividad y eficiencia empresarial en un mercado globalizado.

En el caso concreto de la Construcción, por diversos motivos, se ha perdido la esencia de estos valores y

se ha favorecido la aparición de otros en el sentido contrario. Se han introducido en el proceso muchas empresas que, al no contar con una mínima estructura organizativa, no son capaces de hacer frente a las obligaciones normativas de prevención de riesgos laborales. El exceso de las cadenas de subcontratación y la dificultad de controlar todos los agentes intervinientes en el proceso, junto con la continua disminución de los márgenes empresariales, ha provocado un descenso de la cualificación de los trabajadores, de las condiciones laborales y de los procesos productivos, que se antojan incompatibles con la seguridad y salud de los trabajadores. Se debe destacar que estas circunstancias se hacen aún más patentes en el caso de las pequeñas obras de construcción, donde se presentan los mayores índices de siniestralidad debido, en parte, a la mayor dificultad para vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa.

La Ley de Subcontratación pretende poner orden y ciertas limitacio-

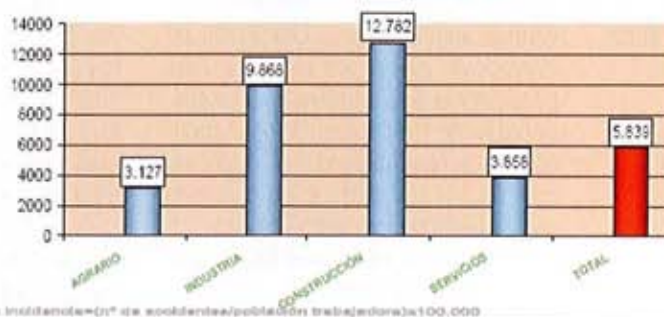
NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO EN EL ESTADO ESPAÑOL.

PERÍODO OCTUBRE 2006-SEPTIEMBRE 2007 RESPECTO A OCTUBRE 2005-SEPTIEMBRE 2006

Fuente 2007 y 2006: Avance de estadísticas de accidentes de trabajo (publicación monográfica), MTAS. Revisión trimestral. Fuente 2005: revisión de datos disponibles a 31-07-2006.
Base del índice: la media de la población afiliada a la Seguridad Social con las contingencias por AT cubiertas.
Índice de incidencia=(nº de accidentes de trabajo/población afiliada)x100.000

	Nº ACCIDENTES LEVES	Variación en % respecto período anterior	Nº ACCIDENTES GRAVES	Variación en % respecto período anterior	Nº ACCIDENTES MORTALES	Variación en % respecto período anterior	Nº ACCIDENTES TOTALES	Variación en % respecto período anterior	POBLACION AFILIADA	Variación en % respecto período anterior
AGRARIO	34.095	1,2	612	-5,0	63	-4,5	34.770	1,1	1.111.824	-2,1
INDUSTRIA	237.993	-0,1	2.155	1,2	170	-12,4	240.318	-0,1	2.435.440	2,2
CONSTRUCCION	251.342	1,3	3.055	4,1	287	-5,3	254.684	1,4	1.992.530	4,5
SERVICIOS	398.357	1,0	3.008	-2,5	326	-19,9	401.691	0,9	10.412.427	4,9
TOTAL	921.787	0,8	8.830	0,4	846	-12,8	931.463	0,8	15.952.221	3,9

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD OCTUBRE 2006 - SEPTIEMBRE 2007



El exceso de las cadenas de subcontratación y la dificultad de controlar todos los agentes intervinientes en el proceso, junto con la continua disminución de los márgenes empresariales, ha provocado un descenso de la cualificación de los trabajadores, de las condiciones laborales y de los procesos productivos, que se antojan incompatibles con la seguridad y salud de los trabajadores

nes a esta práctica, con el objetivo de regular la actividad en las obras y conseguir la transparencia del proceso. Trata de evitar la falta de control que esta forma de organización productiva ha generado en el sector mediante una serie de medidas que se describen a continuación. La Ley, por otro lado, aborda otros aspectos que, como se ha comentado anteriormente, son factores que inciden directamente en la elevada siniestralidad del sector, tales como la calidad del empleo, la calidad de las empresas que intervienen en el proceso, la cualificación de los trabajadores, etc.

Para el desarrollo de ciertos aspectos regulados en la Ley, se aprobó el RD 1109/2007 en agosto de 2007, tal y como se detallará a continuación.

Por último, tanto la Ley como el Reglamento que la desarrolla remiten, en el caso concreto de la formación de los trabajadores, a los diferentes Convenios Colectivos Sectoriales.

2.- REQUISITOS EXIGIBLES A LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

La propia Ley define en su articulado los conceptos de las diferentes

figuras que intervienen en una obra de construcción: Promotor, Contratista, Subcontratista, Trabajador Autónomo, Subcontratación, etc.

Los requisitos que exige la Ley a cualquier empresa que intervenga en el proceso de subcontratación en el sector como contratista o subcontratista son, principalmente:

a) Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.

b) Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en obra.

c) Acreditar que disponen de Recursos humanos, en su nivel Directivo y Productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.

d) Acreditar una organización preventiva adecuada a la Ley 31/95 de *Prevención de riesgos laborales*. Ésta puede ser la de Trabajador designado, Servicio de Prevención Propio (obligatorio para empresas del sector de más de 250 trabajadores) o concierto con Servicio de Prevención Ajeno.

e) Estar inscritas en el *Registro de Empresas Acreditadas*.

3.- REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

La novedad que introduce la Ley 32/2006 es la obligación de declarar y acreditar los requisitos definidos en el apartado anterior ante la Autoridad Laboral mediante el *Registro de Empresas Autorizadas*.

Este aspecto está desarrollado por el RD 1109/07 mediante el cual se obliga a las empresas contratistas y subcontratistas (quedan eximidos el Promotor y los Trabajadores Autónomos) a inscribirse en dicho registro con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de subcontratación. Será obligatorio a partir del 27 de agosto de 2008, fecha para la cual todas las Comunidades Autónomas habrán debido habilitar dicho Registro. Hasta esa fecha las empresas comitentes podrán comprobar el cumplimiento por parte de sus empresas contratistas o subcontratistas de los requisitos exigidos adjuntando al contrato de ejecución de obra una declaración suscrita por el empresario o su representante legal relativa al cumplimiento de estos requisitos, así como documentación acreditativa de que la empresa cuenta con una organización preventiva y que su personal dispone de la formación adecuada en prevención de riesgos laborales.

La inscripción deberá haber sido solicitada dentro del mes anterior al inicio de la ejecución del contrato en el *Registro de Empresas Acreditadas* dependiente de la Autoridad Laboral competente de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio de la empresa. Si la empresa reúne los requisitos, queda inscrita en el Registro y se le asigna una clave individualizada única para la empresa. La inscripción es válida para todo el territorio nacional y tiene una validez de tres años, renovables por periodos iguales. El mantenimiento de los requisitos de la empresa inscrita se debe justificar en cualquier momento si así lo solicita la Autoridad laboral, quien podrá cancelar la inscripción si considera que éstos no se mantienen.

La Ley 32/2006 obliga a las empresas contratistas y subcontratistas que intervienen en las obras de cons-

El mantenimiento de los requisitos de la empresa inscrita se debe justificar en cualquier momento si así lo solicita la Autoridad laboral, quién podrá cancelar la inscripción si considera que éstos no se mantienen

trucción en el ámbito de aplicación de la misma a vigilar su cumplimiento por parte de las empresas que subcontraten. Cuando la empresa comitente obtenga la certificación relativa a la inscripción en el Registro de una empresa subcontratista se entenderá que ha cumplido con su deber de vigilancia de las condiciones exigidas por la ley que requiere el Registro.

4.- REQUISITO DE CALIDAD EN EL EMPLEO

Este aspecto, apuntado en el apartado 4 del artículo 4 de la Ley 32/2006 también está desarrollado por el RD 1109/07 en los términos que se describen a continuación.

Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar con un porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido que se detalla a continuación:

- 10 % desde el 26 de agosto de 2007 hasta el 19 de octubre de 2008.
- 20 % desde el 20 de octubre de 2008 hasta el 19 de abril de 2010.
- 30 % a partir del 20 de abril de 2010.

Este no es un requisito a acreditar para la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas, sino que se

trata de un requisito exigible a Contratistas y Subcontratistas a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo incumplimiento está clasificado como infracción muy grave

Se entiende que una empresa Contratista o Subcontratista es contratada o subcontratada habitualmente cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que se dedique a actividades del sector de la construcción. Para empresas de nueva creación deberán cumplirlo una vez transcurrido el sexto mes natural completo del inicio de su actividad.
- Que, aunque no se dedique a actividades de la construcción, durante los doce meses anteriores haya ejecutado uno o más contratos en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006 cuya duración acumulada no sea inferior a los seis meses.

El RD 1109/07 establece las reglas para realizar el cómputo de los trabajadores contratados con carácter indefinido en las empresas.

5.- RÉGIMEN DE LA SUBCONTRATACIÓN

Uno de los puntos fuertes de la Ley 32/2006 es la regulación que realiza de la cadena de subcontratación, estableciendo límites y condiciones a la misma.

Establece, verticalmente, un límite de tres niveles de subcontratación, es decir:

a) El Promotor puede contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno.

b) Cada Contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.

c) El primer y segundo subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, excepto en los supuestos definidos en el apartado f.

d) El tercer subcontratista no podrá subcontratar trabajos.

e) Los trabajadores autónomos no podrán subcontratar los trabajos a él encomendados.

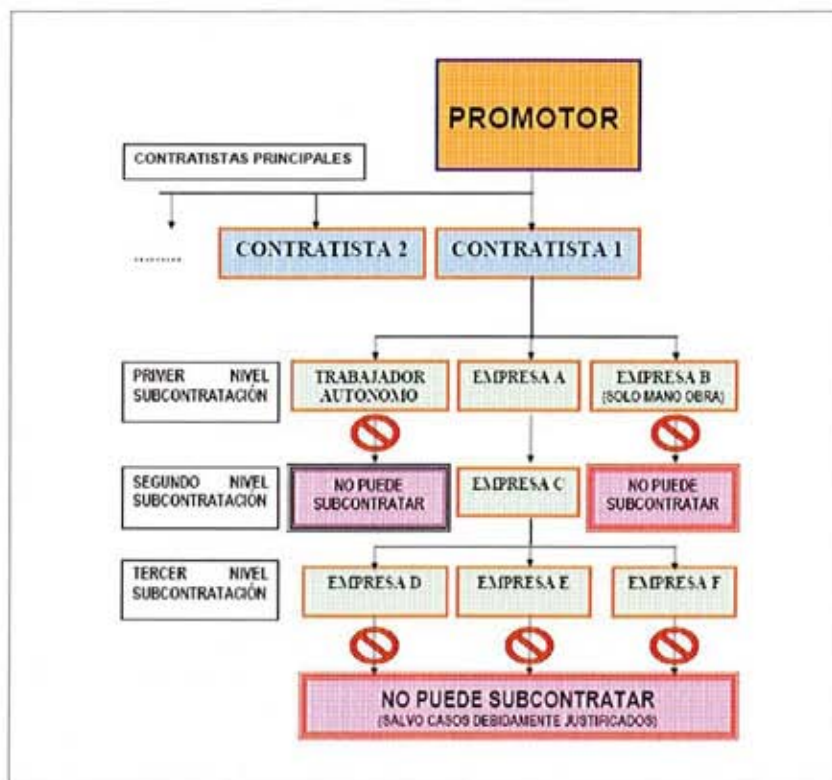
f) Tampoco podrán subcontratar los subcontratistas cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose como tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas de la obra. Es el llamado Subcontratista Intensivo.

No obstante la Ley permite, en casos fortuitos debidamente justificados por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor, aumentar verticalmente un nivel de subcontratación. Esta circunstancia debe estar aprobada y debidamente justificada por la Dirección Facultativa. El Contratista debe comunicar la subcontratación excepcional al Coordinador de Seguridad de la obra, así como a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que haya subcontratado. Asimismo la deberá poner en conocimiento de la Autoridad Laboral competente remitiendo, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes desde su aprobación, un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad así como una copia de la anotación realizada en el Libro de Subcontratación.

Horizontalmente la subcontratación no queda limitada, si bien cada una de las actividades contratadas en horizontal ha de ser "independiente", funcional o técnicamente, de la del resto, ya que en caso contrario se estaría ocultando una subcontratación real en vertical.

Cuando el Promotor realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o partes de la obra tendrá también la consideración de Contratista a efectos de la Ley, con las obligaciones que ello conlleva. Por último, cuando el Promotor contrate directamente a Trabajadores Autónomos para la realización de la obra o determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de Contratista sólo a efectos de las obligaciones y responsabilidades establecidas en relación con el Libro de Subcontratación. Esto 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.

Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos de la Ley.



El Subcontratista Intensivo es un término no introducido por la Ley pero que expresa lo definido en el apartado f anterior. Se trata de un concepto, a mi juicio, que no está definido adecuadamente por la Ley, y que por lo tanto deberá ir aclarándose mediante los criterios de los Organismos Responsables de vigilar el cumplimiento de la misma. La casuística es muy elevada, más aún en el Sector de la Construcción, en el que intervienen empresas de muy variada tipología. La Ley no pretende una tipificación definitiva de las empresas en función de la actividad que concretamente desarrollan, sino una tipificación singular para cada obra, atendiendo tanto a la actividad comprometida como a los medios, personales y materiales, puestos en juego en una obra, recordando que la finalidad perseguida es lograr la eliminación del exceso en la utilización de la subcontratación en el sector.

6.- FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación preventiva de los trabajadores es una de las principales

herramientas para combatir la siniestralidad laboral.

La obligación del empresario de impartir una formación adecuada a cada puesto de trabajo aparece reflejada en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (Art. 19). La Ley 32/2006, como ya se ha comentado, obliga a cada empresa a acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos. Esto responde, sin duda, a la necesidad de la integración de la prevención de riesgos en todos los niveles de la empresa. Para ello resulta fundamental que los Directivos de las empresas, que toman decisiones que van a afectar directamente a los trabajadores que desarrollan las tareas productivas, reciban una formación adecuada que les permita tener una visión preventiva de todas las actividades de su empresa.

El RD 1109/2007 que desarrolla la Ley 32/06 define que los convenios colectivos sectoriales de ámbito esta-

tal podrán establecer programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada especialidad, incluidos los referidos al personal que ejerce funciones de Dirección.

En defecto de convenio colectivo, el requisito de formación de los recursos humanos se entenderá cumplido cuando concurren las siguientes condiciones:

a) Que la organización preventiva del empresario expida certificación sobre la formación específica impartida a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en obras de construcción.

b) Que se acredite que la empresa cuenta con personas que, conforme al plan de prevención de aquella, ejercen funciones de dirección y han recibido la formación necesaria para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones.

Esta formación se podrá recibir en cualquier **entidad acreditada** por la autoridad laboral o educativa para impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales y deberá tener una **duración no inferior a diez horas** así como un programa definido por dicho RD1109/2007.

El RD 1109/07 llama a la Negociación Colectiva Sectorial estatal para que establezca un sistema de acreditación de la formación recibida por el trabajador en materia preventiva en el sector, que sea único y tenga validez en el conjunto del sector y del territorio nacional. Hasta el momento el único Convenio Colectivo aprobado tras la entrada en vigor del RD 1109/2007 ha sido el IV Convenio General del Sector de la Construcción, que es de obligado cumplimiento en todas las actividades propias

del sector de la Construcción. Dicho Convenio Colectivo del sector de la Construcción establece dos ciclos de Formación:

- El Primer ciclo, denominado "**Aula Permanente**", es la **formación inicial mínima**. Su duración es de **8 horas** y se define su contenido.
- El Segundo ciclo, que deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo. Es **específica** por puesto de trabajo u oficio.

Por lo tanto, las empresas a las que sea de aplicación el Convenio de Construcción deberán cumplir lo definido en el mismo, y el resto de empresas que intervengan en una obra de construcción pero que no les sea de aplicación dicho Convenio deberán cumplir lo establecido por el RD 1109/2007 hasta que el Convenio Colectivo Sectorial que les afecte defina el contenido y la forma de acreditación de la formación preventiva que deben recibir los trabajadores.

En cuanto al sistema de acreditación definido por el Convenio de Construcción, se trata de la Tarjeta Profesional de la Construcción, que es el documento expedido por la *Fundación Laboral de la Construcción* con el objetivo de

acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la

categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad. Para la obtención de la tarjeta, que será obligatoria a partir de 2011, es necesario haber recibido al menos la formación mínima inicial (Aula Permanente) descrita anteriormente.

7.- DOCUMENTACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN

La Ley pretende, en este sentido, determinar un sistema documental en las obras que sea transparente, simple y adecuado para la participación de los representantes de los trabajadores. Obviando la documentación necesaria para la inscripción de las empresas en el *Registro de Empresas Acreditadas*, ya comentada anteriormente, la Ley habla básicamente de dos obligaciones, el *Libro de Subcontratación* y la *documentación de la maquinaria*.

7.1. LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN

Este concepto está desarrollado por el RD 1109/07, que dispone que cada Contratista, con carácter previo a la subcontratación que vaya a contratar, deberá obtener un libro de Subcontratación habilitado por la Autoridad Laboral correspondiente al territorio donde se ejecute la obra. Dicho Libro deberá permanecer en todo momento en la obra. En él se deberán reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, y con anterioridad al inicio de éstos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos incluidos en el ámbito de ejecución de su contrato, conteniendo



La Ley define que cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes

Esta tarea de vigilancia debe ser realizada por todos los agentes que intervienen en la obra

todos los datos que se establecen en el modelo definido por el RD 1109/07.

Desde el 25 de noviembre de 2007 es obligatorio tener el Libro de Subcontratación en obra. El contratista deberá conservar el Libro durante los cinco años posteriores a la finalización de su participación en la obra. En las obras de edificación afectadas por la LOE (Ley 38/99 de ordenación de la edificación) el contratista entregará al Director de obra una copia del Libro de Subcontratación para que éste lo incorpore al Libro del Edificio.

Con ocasión de cada subcontratación anotada en el libro de subcontratación, el contratista deberá comunicárselo al *Coordinador de Seguridad y Salud* y a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato. Como ya se ha comentado anteriormente en caso de que la subcontratación suponga la ampliación excepcional permitida por la Ley al cuarto nivel, se deberá remitir copia de la anotación realizada en el Libro de Subcontratación a la Autoridad Laboral competente en el plazo de cinco días hábiles.

Por otro lado el RD 1109/07 modifica el RD 1627/97 en dos aspectos referentes a la documentación de obra, el Libro de Incidencias y el Aviso Previo. Se reducen los supuestos en que deben remitirse a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las anotaciones realizadas en el Libro de Incidencias, limitándolos a los casos de riesgo grave e inminente y a los de incumplimiento de advertencias previas del coordinador de seguridad y salud. Se elimina la necesidad de actualización del aviso previo, salvo en los casos de cambio de contratista o de coordinador de seguridad y salud, en la medida en que esa infor-

mación quedará mejor precisada y actualizada en el Libro de Subcontratación de cada contratista.

7.2. DOCUMENTACIÓN DE LA MAQUINARIA

La Ley define que cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

8.- INFRACCIONES Y SANCIONES

Con el fin de asegurar la efectividad de la Ley, ésta introduce las modificaciones necesarias del Texto refundido de la *Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (LISOS RD 5/2000). En función del incumplimiento se establecen infracciones leves, graves y muy graves para la figura del Promotor, el Contratista y el Subcontratista.

9.- CONCLUSIÓN

Se han desarrollado en el presente artículo los principales aspectos de la Ley 32/2006, haciendo referencia a otros textos (RD 1109/07, RD 1627/97 y *IV Convenio general Construcción*) que la desarrollan.

Se trata de una ley muy ambiciosa que, sin duda, va a suponer un gran impulso a la prevención de riesgos laborales en el sector. Sin embargo, no se debe olvidar que el sector cuenta desde 1997 con un Real Decreto específico, el RD 1627/97, que también supuso un salto cualitativo importante, y la experiencia ha demostrado que no ha tenido el efecto deseado de reducción de la siniestralidad laboral del sector.

Por lo tanto, aunque la legislación sea adecuada, para reducir la siniestralidad laboral se debe llevar a cabo una estricta labor de vigilancia y control del cumplimiento de la misma, ya que, en caso contrario, pierde su efectividad. Esta tarea de vigilancia debe ser realizada por todos los agentes que intervienen en la obra. De ello depende, en gran medida, el éxito de esta Ley.

10.- BIBLIOGRAFÍA

- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

- Capellastegui Echenagusia, Victor. "Acero sin accidentes". DYNA 2006. Vol. 81-1. pag. 32-38.

- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

- RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

- López Lasaola, Roberto. "¿Es rentable la prevención?". DYNA Marzo 2008. Vol. 83-2. p.119-122.

- Moreno Ucelan, Antonio. "La estrategia de prevención en una compañía de distribución eléctrica". DYNA Junio 2007. Vol. 82-5. p.231-234.

- Web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) www.mtas.es/insht (Enero 2008) ■