



LAS NUEVAS OBLIGACIONES E INFRACCIONES TRAS LA REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CARLOS DOMÍNGUEZ PEREJÓN

Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla

EXTRACTO

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre), de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, ha representado importantes modificaciones tanto a nivel sustantivo (en materia de las obligaciones preventivas y en materia de acción inspectora) como a nivel sancionador.

En este trabajo se efectúa una aproximación al contenido de la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo desde la óptica de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante el análisis de las nuevas obligaciones sustantivas y de las nuevas infracciones que se regulan en la materia, al objeto de propiciar la reflexión sobre los aspectos de la reforma que suscitan dudas y carencias en orden a su fiscalización.

ÍNDICE:

1. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS
 - 1.1. La integración y el plan
 - 1.2. La evaluación y la planificación
 - 1.3. Los recursos preventivos
 - 1.4. La coordinación preventiva
2. LAS MODIFICACIONES DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES
 - 2.1. Los sujetos responsables
 - 2.2. Las infracciones
 - 2.3. Criterios de graduación
 - 2.4. Responsabilidades
 - 2.5. Infracciones por obstrucción
 - 2.6. Notificaciones del Ministerio Fiscal
 - 2.7. Contenido de las actas de infracción
3. EL REFORZAMIENTO DE LA FUNCIÓN INSPECTORA

1. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS

Se concretan en que se modifica el art. 14 núm. 2, el título del art. 16 y se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 de dicho artículo, todos ellos de la LPRL.

Se da igualmente nueva redacción a las letras a), b) y c) del apartado 1 del art. 23 y a las letras a) y c) del art. 31 como consecuencia de las modificaciones de los artículos 14 y 16.

Los fines perseguidos por la nueva regulación en la materia son los siguientes:

- 1.º) La regulación en norma de rango legal de la obligación empresarial de integrar la actividad preventiva en la empresa.
- 2.º) La regulación en norma de rango legal de la obligación de implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.
- 3.º) Una regulación más completa de la evaluación de riesgos y de la planificación de la prevención.
- 4.º) La regulación de los denominados recursos preventivos.

1.1. La integración y el plan

Las modificaciones de los artículos 14 y 16 (y las derivadas de los artículos 23 y 31) de la LPRL, suponen la regulación positiva (sustantiva) en una norma de rango legal de la obligación empresarial de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través del diseño y puesta en práctica de un plan preventivo.

Supone la regulación, en términos de equiparación, de obligaciones instrumentales en materia de gestión de la prevención de riesgos laborales, entre la LPRL y el Real Decreto 97/1997, dado que, por razones que resultan difícil de explicar, tanto la integración como el plan de prevención eran obligaciones que, si bien se omitían en el texto de la Ley, aparecían recogidas en su reglamento (v. arts. 1 núm. 1 y 2 núm. 2 del R.D. 39/1997).

La nueva regulación tiene la importancia que resulta de regular en una norma de rango legal las obligaciones sobre las que descansan a modo de piedra angular o muro maestro el sistema o política de gestión preventiva de las empresas instaurado por la nueva normativa de prevención de riesgos laborales, de modo que sin el cumplimiento de las obligaciones relativas a la integración y al plan, el cumplimiento de las obligaciones referentes a la evaluación de riesgos y a la planificación de la prevención (establecidas en el art. 16 LPRL y en los arts. 3 a 9 del RSP) carecían de toda utilidad práctica, al convertirse en un fin en sí mismo con olvido de que son medios instrumentales, esto es, se convirtieron en obligaciones puramente formales o documentales.

Esa finalidad, de lucha contra el cumplimiento meramente formal o documental de las obligaciones preventivas informa permanentemente la reforma, tanto en el ámbito de regulación sustantivo como en el sancionador, enmendando de ese modo una grave omisión del legislador, aún mayor que la comentada, ya que, debe recordarse que, además de una Ley (LPRL) que omitía en su regulación sustantiva toda referencia a las obligaciones empresariales de integrar la prevención y de poner en práctica un plan de prevención, omitía toda regulación a efectos sancionadores de los incumplimientos de aquellas obligaciones.

La implantación y aplicación del plan de prevención se configura como el instrumento o medio necesario para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

El plan se configura como un instrumento preventivo que debe incluir:

- √ la estructura organizativa
- √ las responsabilidades
- √ las funciones
- √ las prácticas
- √ los procedimientos
- √ los procesos y
- √ los recursos necesarios

El plan, a tenor de la disposición transitoria única de la Ley 54/2003, no tendrá que documentarse por escrito hasta los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la ley.

1.2. La evaluación y la planificación

La nueva regulación se caracteriza, como se ha señalado¹, porque supera la concepción de tales instrumentos como un conjunto totalizador, admitiéndose su realización por materias y fases; porque supone una aproximación a la regulación reglamentaria de la evaluación, al circunscribirla no al centro o lugar de trabajo, sino al puesto de trabajo y teniendo en cuenta incluso al trabajador singularmente considerado, con el objeto de pivotarla sobre todos los factores de riesgos (objetivos y subjetivos) asociados al trabajo; al regular la planificación en unos términos más concretos y detallados, también en línea con la regulación reglamentaria existente (así: «...incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución», compárese con el contenido de los artículos 8 y 9 del RSP); y, al añadir la obligación empresarial de «asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma», como una vía más de preservar el sentido de la planificación como instrumento de aplicación real de gestión preventiva.

Las modificaciones del artículo 23 son una consecuencia obligada de las modificaciones de los artículos 14 y 16:

- 1.º) Se insta la obligación de documentar el plan de prevención de riesgos laborales (nuevo apartado a), en cuanto nueva obligación preventiva.
- 2.º) Se reubican en el precepto las obligaciones documentales de la redacción original.

Así, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores aparece junto con la evaluación de riesgos (nueva letra b) por entenderse (acertadamente) en la nueva regulación que los controles periódicos de las condiciones de trabajo son manifestaciones del cumplimiento del deber empresarial de evaluar los riesgos laborales.

Por su parte, la obligación documental de la planificación de la prevención se ubica en una letra específica (el c), al haberse regulado materialmente como una obligación instrumental distinta de la relativa a la de la evaluación de riesgos.

La nueva regulación del artículo 31 es, igualmente, una consecuencia de la nueva regulación sustantiva de los artículos 14 y 16 de la LPRL que

¹ LUIS PÉREZ CAPITÁN: «Un comentario apresurado al proyecto de ley de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales», *Justicia Laboral*, Lex Nova, 16/2003.



plantea el proyecto, con referencia a la función de asesoramiento y apoyo de los servicios de prevención a las empresas respecto de los instrumentos preventivos:

- 1.º) Se introduce una nueva letra a) en el apartado 3 del artículo (al haberse regulado un nuevo instrumento preventivo), respecto al «diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa».
- 2.º) Se da nueva redacción a la letra c) del mismo apartado, respecto a la «planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia».

Finalmente, se da nueva redacción al art. 39 núm. 1 a) LPRL con el añadido de la alusión al artículo 16 en relación con las actividades de protección y prevención.

1.3. Los recursos preventivos

Se regula un nuevo artículo 32 bis LPRL relativo a los recursos preventivos.

Se establece la obligatoriedad de tales recursos, en los siguientes casos:

a) «Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo».

Enrevesada descripción de una circunstancia que requiere un cierto esfuerzo interpretativo, pero que parece hacer referencia a la concurrencia de actividades en un lugar de trabajo con afectación de los riesgos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo (coordinación de actividades preventivas, art. 24 LPRL).

b) «Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales».

La concurrencia de este supuesto exige la previa consideración como peligrosa de la actividad en una norma reglamentaria, lo que nos lleva a constatar la inexistencia de una norma que identifique las actividades peligrosas a efectos de prevención de riesgos laborales, salvo el caduco Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre, que aprueba el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, resultando muy forzado para la identificación de tales actividades las que aparecen relacionadas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RSP), dado que se recogen a unos efectos determinados (en orden a la exigencia de Servicio de Prevención Propio).

Por ello se impone la publicación de un reglamento actualizado que, con alcance general en materia de prevención de riesgos laborales, determine qué actividades se consideran especialmente peligrosas, dadas las múltiples implicaciones que tal calificación tiene en la actualidad no sólo en la normativa sustantiva en la materia sino también en el ámbito sancionador (reglamento que en la actualidad está en fase de elaboración).

c) «Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas».

Se trata de una nueva facultad inspectora que, a falta de mayor precisión, será discrecional pero lógicamente fundada en razones que la justifiquen, debidamente razonadas por el actuante, con el objeto de evitar la indefensión.

Los tipos de recursos preventivos que prevé el precepto son los siguientes

a) «Uno o varios trabajadores designados».

b) «Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa».

c) «Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa».

Destaca la posibilidad de elegir libremente (dentro de las tres modalidades) el tipo de recurso preventivo por el propio sujeto obligado (el empresario), incluso fuera de esas tres modalidades, al establecerse en el núm. 4 del artículo que «...el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico».

De inicio, la realidad, sobre todo en el sector de la construcción, ya se está planteando la subcontratación del recurso y, además, parece que está optando por hacer coincidir el recurso preventivo en la persona de trabajadores de la empresa que no son ni un trabajador designado, ni un miembro del servicio de prevención propio o ajeno, compatibilizando el desempeño del papel del recurso preventivo con el desarrollo de las funciones profesionales que como empleado tenga encomendada, suscitando la cuestión relativa a si tal aplicación de la norma respeta realmente la finalidad perseguida por la misma (problemáticas que serán analizadas con más detenimiento con referencia a la regulación en ese sector).

El régimen de funcionamiento de los recursos preventivos, viene determinado con la técnica del concepto jurídico indeterminado, por lo que su fiscalización inspectora requerirá un esfuerzo de ponderación por parte de los actuantes:

- 1.º) El deber de «colaborar entre sí» los diferentes recursos preventivos con presencia.
- 2.º) Tendrán «la capacidad suficiente» (el requisito de capacitación — en los niveles básico, intermedio o superior— vendrá determinado por el exigido por las acciones preventivas a desempeñar como trabajador designado o como miembro del SPP o del SPA, salvo en el caso de que el recurso preventivo recaiga sobre alguien ajeno a aquellas estructuras preventivas, caso en que deberá disponer de formación de nivel básico), dispondrán de «los medios necesarios» y serán «suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas» (que será la función a desarrollar), «debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia».

Por lo demás, ya se ha suscitado la crítica al nivel de formación exigido (el básico), por considerarse insuficiente con razón², pues parece más razonable haber vinculado el nivel formativo a las circunstancias de cada caso (al igual que ocurre respecto de los recursos preventivos previstos en el artículo 30 LPRL), lo cual, probablemente nos lleva de nuevo al concepto jurídico indeterminado, a la formación suficiente sin más, que habrá de ser valorado sobre el terreno.

El sector de la construcción, la regulación de los recursos preventivos con presencia en el centro de trabajo viene dada por una nueva disposición adicional decimocuarta de la LPRL, que establece:

«1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el 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, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado Real Decreto.
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de las mismas.

² PÉREZ CAPITÁN, *op. cit.*

3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra».

La disposición plantea las siguientes cuestiones:

1.º) Sobre el sentido de la misma, derivada de su coexistencia con el artículo 32 bis, dado que no se entienden las razones por las que mientras que en los demás sectores productivos la presencia de los recursos se regula preceptiva en los tres supuestos tasados, en el de construcción, tan sólo se prescribe en uno (que en realidad son los dos primeros previstos con carácter general, si bien de modo acumulado): cuando se de la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas en trabajos con riesgos especiales (en este caso, la identificación de tales trabajos encuentra su concreción reglamentaria en el Anexo II del Real Decreto 1627/1997), no estando prevista que sea preceptiva la presencia de los recursos preventivos cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la ITSS.

A mi juicio, la regulación de la presencia de los recursos preventivos en el sector de la construcción debió partir del mismo nivel de exigencia instaurado con carácter general (exigible, de modo aislado, en los tres supuestos previstos por el nuevo art. 32 bis), al margen de la existencia de la figura de los coordinadores durante la fase de ejecución de la obra, figura que al no tener regulada en norma material alguna su presencia permanente, resulta en la práctica manifiestamente insuficiente como mecanismo preventivo de control.

2.º) Sobre su alcance, ya que plantea la duda sobre cómo interpretar la referencia a «cada contratista» cuando se regula la preceptiva presencia de los recursos, en el sentido de si se refiere a cada contratista en sentido estricto (interpretación literal) o comprende también a los subcontratistas.

En principio la cuestión debe quedar zanjada acudiendo a la definición del contratista que recoge el artículo 2 núm. 1 h) del Real Decreto 1627/1997, tratándose por consiguiente de una obligación que recae exclusivamente sobre el ejecutor (constructor) que haya contratado con el promotor la realización de la obra o de parte de la misma conforme al proyecto.

Asimismo, queda vedada la posibilidad de que el contratista «subcontrate» el recurso preventivo, atendiendo tal obligación, tanto acudiendo a la contratación externa y específica de una empresa para que aporte el recurso, como endosando la designación a una de las empresas subcontratadas en la obra, ya que están clara las modalidades previstas en la ley del recurso (artículo 32 bis, de aplicación también en el sector de la construcción), entre las que no caben esas modalidades.

Finalmente, quizás el aspecto más polémico que ya nos está deparando la realidad sea el de hacer coincidir el recurso en la persona de un empleado de la obra (el encargado), con el objeto de que compatibilice su función profesional con la propia del recurso preventivo. Parece que tal práctica en-



caja en una de las modalidades de designación del recurso prevista en el nuevo artículo 32 bis (también aplicable al sector de la construcción, no se olvide), aunque me parece que esa modalidad va a desvirtuar por completo la nueva figura preventiva, que, a mi juicio, debió haberse perfilado legalmente con la exigencia de la dedicación exclusiva, dado que las funciones del recurso difícilmente van a quedar suficientemente atendidas compatibilizándolas con otras tareas profesionales, en particular con las que exigen una dedicación exhaustiva como las de encargado de obra. En ese caso, la insuficiencia de tal encomienda sólo podrá combatirse entendiendo incumplida la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud, subsumiendo tal conducta en el nuevo tipo del número 23 del artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en los demás sectores, apreciando cometida la infracción tipificada en el número 15 b) del artículo 12, por incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presencia de los recursos preventivos), aunque ello representará una labor fiscalizadora complicada que, me temo, llevará al traste la utilidad de la figura.

1.4. La coordinación preventiva

El Real Decreto 171/2004 (que desarrolla el artículo 24 de la LPRL), dedica el capítulo I a las disposiciones generales, el capítulo II a la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, el capítulo III a la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular, el capítulo IV a la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal, el capítulo V a los medios de coordinación y el capítulo VI a los derechos de los representantes de los trabajadores.

Pensamos que la opción reguladora utilizada en la materia ha sido inadecuada, dado que el reglamento ha venido no sólo a concretar el contenido del artículo 24 de la LPRL, sino incluso a regular nuevas obligaciones en materia de coordinación preventiva, en respuesta a la necesidad de cubrir determinadas carencias de la regulación legal.

El Real Decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación.

El capítulo I (artículos 1 a 3), destaca que el contenido del real decreto tiene el carácter de «normas mínimas» (art. 1), aspecto relevante que conviene tener presente dado que, a mi juicio, el reglamento se extralimita al regular obligaciones ex novo no contempladas en la norma legal que desarrolla.

— Acertadamente se definen (art. 2) los conceptos de centro de trabajo (en términos de lugar de trabajo), de empresario titular («la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo») y de empresario principal, diferenciándolos, dándose así cobertura normativa a la interpretación generalizada de los mismos.

- Se precisan los objetivos de la coordinación (art. 3) en:
 - √ La aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva.
 - √ La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
 - √ El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular, cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - √ La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueden afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

El capítulo II (artículos 4 y 5), regula la coordinación preventiva en un plano horizontal en desarrollo del número 1 del art. 24 LPRL³, a través del «deber de cooperación».

— Los sujetos destinatarios del deber son las empresas y trabajadores autónomos que desarrollan su actividad en un mismo lugar de trabajo, tengan o no vínculo contractual entre los mismos.

— Se trata de deberes individuales y no colectivos, cuyos incumplimientos dará lugar a responsabilidades directas de los incumplidores⁴.

— El deber de cooperación se establece en un plano horizontal entre los diversos sujetos obligados, incluso aunque exista entre ellos una relación de subcontratación.

- El contenido del deber de cooperación consiste en:
 - √ Deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades de cada empresa en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes, especialmente sobre aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por las circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.
 - √ Deberán informarse de los accidentes de trabajo producidos como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.
 - √ Deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

³ Los deberes de coordinación del art. 24 LPRL se analizaron por CARLOS DOMÍNGUEZ PEREJÓN en «La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales» (*Temas Laborales*, núm. 64/2002), en los planos horizontal y vertical.

⁴ CARLOS DOMÍNGUEZ PEREJÓN, *op. cit.*

- √ Informara cada empresario a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo.
- √ Establecerán los medios de coordinación para la prevención de los riesgos laborales.
- La información ha de ser:
 - √ Suficiente.
 - √ Proporcionada antes del inicio de las actividades concurrentes, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.
 - √ Por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.
- La información recibida deberá ser tenida en cuenta por cada empresa concurrente en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.

El capítulo III (artículos 6 a 9), desarrolla el núm. 2 del artículo 24 de la LPRL, regulando los deberes de coordinación preventiva en un plano vertical, tanto para el titular del centro de trabajo como para las empresas que desarrollen sus actividades en el mismo, existan o no relaciones jurídicas entre ellas, cuando se produce la concurrencia de actividades de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

- Se identifica al empresario titular como sujeto obligado respecto de:
 - √ El deber de informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas preventivas frente a tales riesgos y las medidas de emergencia a aplicar. El deber de informar se entiende cumplido por el promotor mediante la elaboración del estudio de seguridad y salud o el estudio básico (disposición adicional primera).
 - √ Deber de dar instrucciones a los empresarios concurrentes para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia. Las instrucciones se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, cuando tal figura no exista, por la dirección facultativa (disposición adicional primera).
- La información deberá:
 - √ Ser suficiente.
 - √ Facilitarse por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves y muy graves.

- Las instrucciones deberán:
 - √ Ser suficientes y adecuadas a los riesgos.
 - √ Proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas preventivas.
 - √ Se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.
- Los otros empresarios concurrentes se regulan como sujetos obligados respecto a:
 - √ Tener en cuenta la información recibida del titular en la evaluación de los riesgos y en la planificación de la actividad preventiva.
 - √ Cumplir las instrucciones recibidas.
 - √ Comunicar a sus trabajadores la información y las instrucciones recibidas del titular.

El capítulo IV (artículo 10), desarrolla en núm. 3 del artículo 24 de la LPRL, regulando la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

— El sujeto obligado es el empresario principal (definido en el artículo 2), al que se le encomienda por el precepto legal que se desarrolla (artículo 24 LPRL) el deber in vigilando del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas en las obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

— Se concreta el alcance del deber in vigilando del sujeto obligado con referencia al cumplimiento de la normativa de prevención en cuanto a la realización de la evaluación de riesgos y de la planificación de la prevención, y en relación con las obligaciones de información y formación de los trabajadores. Nada se dice sobre la vigilancia de la normativa en materia de condiciones materiales de trabajo, ámbito, respecto del cual, sin duda, recae igualmente el deber in vigilando. En este aspecto, creemos que el reglamento puede estar excediéndose en su capacidad reguladora, ya que está limitando el alcance de una obligación legal.

— En cumplimiento del deber in vigilando, el empresario principal exigirá a las empresas contratadas que le acrediten por escrito el cumplimiento de tales obligaciones preventivas tanto por ella como por las empresas subcontratadas, acreditación que exigirá antes del inicio de la actividad respecto de la evaluación de riesgos y de la planificación de la prevención. La empresa contratista, por su parte, deberá exigir tales acreditaciones a cada subcontratista para su entrega a la principal.



— El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

— Las medidas establecidas para el empresario principal corresponden al contratista definido en el Real Decreto 1627/1997.

El capítulo V (artículos 11 a 14), regula los medios de coordinación.

— Relación no exhaustiva de medios de coordinación:

- √ El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- √ Las reuniones periódicas.
- √ Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas o, en su defecto, de los empresario que carezcan de comités y de delegados de prevención.
- √ La impartición de instrucciones.
- √ El establecimiento conjunto de medidas de prevención de los riesgos o de procedimientos o protocolos de actuación.
- √ La presencia de los recursos preventivos de las empresas.
- √ La designación del encargado (s) de la coordinación preventiva.

— El establecimiento de los medios de coordinación se deberá llevar a cabo una vez recibida la información sobre los riesgos y las instrucciones que procedan, antes del inicio de las actividades.

— La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular o, en su defecto, al principal.

— Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados.

— Cada empresario deberá informar a sus trabajadores sobre los medios de coordinación establecidos.

— Se facilitarán a los trabajadores los datos para la identificación de las personas que forman parte de los recursos preventivos con presencia o de los encargados de la coordinación.

— Se establece la designación de una o más personas encargadas de la coordinación preventiva, como medio de coordinación preferente, cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones. A mi juicio, es en este aspecto en el que reglamento más claramente se extralimita, pues realmente la exigencia de este medio de coordinación preventiva no puede entenderse derivada de la regulación legal, siendo de creación ex novo:

- √ Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas.
- √ Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

- √ Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde las perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- √ Cuando exista una especial complejidad para la coordinación como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.
- La designación podrá sustituirse por cualesquiera otros medios cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas.
- Podrán ser encargados:
 - √ Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por la empresa titular o por las demás.
 - √ Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular o de las demás.
 - √ Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular o por las demás.
 - √ Uno o varios trabajadores de la empresa titular que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios para el desarrollo de las actividades de coordinador (concepto jurídico indeterminado sobre el requisito de capacitación que no se entiende justificado, dado que el reglamento exige un requisito de capacitación concreto, mínimo y universal para todos los encargados).
 - √ Cualquier otro trabajador de la empresa titular que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación (de nuevo se contempla una alusión indeterminada a la capacitación cuya razón de ser no se entiende por lo indicado anteriormente).
 - √ Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios (se trata de una coordinación contratada externamente y al margen del servicio de prevención ajeno y de nuevo con la alusión innecesaria a la capacitación).

De todo ello resulta un abanico de posibilidades excesivamente amplio que complica una visión clara de la norma por sus destinatarios.

— En cualquier caso, el encargado de la coordinación deberá mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de las empresas concurrentes.

— La(s) persona(s) a las que se asigne el recurso preventivo con presencia permanente en cumplimiento del art. 32 bis LPRL podrá ser igualmente el encargado de la coordinación, salvo cuando se trate del trabajador de la empresa titular con una posición en la estructura jerárquica de la misma y que desarrolle las funciones técnicas relacionadas con los procesos productivos o cuando se contrate externamente a través de empresas dedicadas a la coordinación.

— Las funciones de los encargados de la coordinación son:

- √ Favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación.
- √ Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes.
- √ Cualesquiera otras encomendadas por la empresa titular.

— Las facultades del encargado de la coordinación:

- √ Conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes, así como cualquier otra documentación preventiva necesaria.
- √ Acceder a cualquier zona de trabajo.
- √ Impartir a las empresas concurrentes la adopción de medidas preventivas.

— El encargado deberá estar presente en el centro de trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

— El encargado deberá contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel intermedio.

Aquí estamos ante un requisito concreto de capacitación, que hace innecesarias las alusiones indeterminadas a los conocimientos, cualificación, experiencia, o competencias necesarios, etc., antes comentados. De nuevo estamos ante una creación ex novo del reglamento.

— Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en el Real Decreto 1627/1997.

El capítulo VI (arts. 15 y 16), regula los derechos de los representantes de los trabajadores: regulando el derecho de los delegados de prevención de la empresa titular a ser informados de los contratos de prestación de obras o servicios, a ser consultados por la titular sobre la organización del trabajo, así como sus facultades de participación respecto de las actividades concurrentes, y las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o de los propios empresario en su defecto u otras medidas de actuación coordinada.

2. LAS MODIFICACIONES DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES

Las modificaciones que contempla la Ley de reforma de la LISOS son una consecuencia de la reforma de la regulación sustantiva que recoge en materia de prevención de riesgos laborales.



2.1. Los sujetos responsables

La única modificación producida es al núm. 8 del artículo 2 de la LISOS, al tipificarse entre los sujetos responsables de los incumplimientos de las obligaciones que deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales a los «empresarios titulares de centro de trabajo», que se añaden a los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia.

La modificación introducida es acertada en cuanto tipifica como responsables a los empresarios titulares transgresores del artículo 24 núm. 2 LPRL que, salvo que el centro fuera una obra, quedaban fuera de los sujetos responsables tipificados en la Ley.

La reforma, sin embargo, en esta materia, a mi juicio, se queda inexplicablemente corta, al sufrir una notable omisión, ya que no ha reparado en recoger entre los sujetos responsables de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales a los empresarios que no sean titulares de las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la omisión, dado que los mismos, ni pueden subsumirse entre los sujetos tipificados en el núm. 1 del artículo 2 («El empresario en la relación laboral»), ni en el modificado núm. 8 (por no ser ni el empresario titular del centro de trabajo, ni el promotor o propietario de una obra, ni el trabajador por cuenta propia), ya que estamos pensando en la empresa no titular del centro que incumpla el deber de coordinación preventiva previsto en el núm. 1 del artículo 24 LPRL, cuando tal incumplimiento no afecte a trabajadores propios sino a trabajadores de otra empresa contratada por la titular o subcontratada por la incumplidora o por otra empresa que desarrolle su actividad en el lugar de trabajo.

2.2. Las infracciones

Se modifica el núm. 2 del artículo 5 LISOS al definir el concepto de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, que pasa a referirse de un modo genérico pero comprensivo de todos los sujetos tipificados como responsables por el art. 2, dado que se considera infracción en la materia «las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan ...».

Infracciones graves:

- √ Se regula como nuevo tipo los incumplimientos de la obligación regulada en el nuevo art. 16 núm. 1 de la LPRL, relativa a integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa y a aplicar el plan preventivo (art. 12 núm. 1 a).
- √ Como nuevo tipo (art. 12 núm. 1 b) se regula el incumplimiento de la obligación regulada en el nuevo art. 16 núm. 2 a) LPRL, de reali-



- zar la evaluación de riesgos y sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, y sobre el desarrollo de las actividades preventivas necesarias. Se trata igualmente de un tipo persecuidor de las conductas antiformalistas en la materia.
- √ Otro nuevo tipo (art. 12 núm. 6) contempla el incumplimiento de la obligación del nuevo art. 16 núm. 2 b) LPRL relativa a la planificación de la prevención, igualmente en términos antiformalistas.
 - √ Se modifica el tipo del núm. 14 del art. 12 LISOS, al redactarse en unos términos acordes con la nueva tipificación de los sujetos responsables recogida en el art. 2.8, más completo y preciso que la redacción hasta ahora existente, al concretarse que el incumplimiento refiere a los deberes de informar y dar instrucciones regulados, respecto del empresario titular del centro de trabajo en el núm. 2 del art. 24 LPRL.
 - √ El antiguo tipo del art. 15 se bifurca en dos, para diferenciar el preexistente, aunque en unos términos más completos por añadirse «...o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas», de otro nuevo, relativo al incumplimiento del nuevo deber sobre presencia de los recursos preventivos (art. 32 bis LPRL).
 - √ Se modifica la redacción del tipo recogido en el núm. 19 del art. 15, haciéndolo más completo al referir el incumplimiento no sólo respecto de la no facilitación del acceso a la información y documentación al servicio de prevención sino también «a los trabajadores designados» (beneficiarios de ese derecho).
 - √ Se crean tres nuevos tipos (el núm. 23 del art. 12), donde se residen los incumplimientos de las obligaciones relativas al plan de seguridad y salud, que dejan de estar en el tipo del 12.6: a) incumplir la obligación de elaborarlo con el alcance y contenido establecidos, destacando «por carecer de contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo». Se trata de un gran avance por cuanto tipifica como infracción los cumplimientos meramente formales por medio de la práctica de los planes genéricos o estándar desconectados de la realidad; b) incumplir la obligación de elaborar el plan «en aplicación del estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico...», se regula como nueva falta; c) incumplir la obligación de «realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud...», aparece como una nueva falta y hace referencia al incumplimiento de las obligaciones del recurso preventivo del contratista.

√ Nuevos tipos en el número 24, relativos a los incumplimientos de las obligaciones del promotor, que hasta ahora tenían que reconducirse con gran esfuerzo en el tipo genérico del número 14 del artículo 12 («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»), por lo que han supuesto un considerable avance en materia de tipificación sancionadora, diferenciándose cinco infracciones: a) no designar a los coordinadores (incumplimiento del art. 3 R.D. 1627/1997); b) incumplir la obligación de elaborar el estudio o estudio básico en los términos regulados (art. 4 números 1 y 2 R.D. 1627/1997); c) «no adoptar las medidas necesarias para garantizar que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el alcance previstos en la normativa de prevención» en este tipo puede encajar la no utilización del libro de incidencias unido a la no utilización de cualquier otro medio documental que acredite la comunicación de la información y las instrucciones necesarias sobre los riesgos y las medidas frente a los mismos; d) «No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra» (tipo en el que, pueden encajar conductas como las aludida en el tipo anterior, y que, además, debiera de haber estado acompañado por una modificación en la norma material que prescribiera el tiempo de presencia en la obra de los coordinadores para evitar apreciaciones subjetivas del fiscalizador); y e) «No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra». Igualmente pueden encajar aquí las omisiones documentales aludidas cuando las mismas trasciendan sobre las condiciones de seguridad y salud de la obra, con lo que el tipo parece una reiteración innecesaria. Por lo demás, como se ha planteado⁵, el precepto origina importantes problemas de justicia material cuando el promotor no es un promotor profesional sino particular, en los que se propone su exención de responsabilidad con imputación directa del coordinador.

⁵ PÉREZ CAPITÁN, *op. cit.*



- √ Nuevo tipo al añadirse el número 25 al artículo relativo a «Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable». Se trata de un tipo nuevo, antes inexistente, similar al del art. 12.22 relativo a los Servicios de Prevención Ajenos, cubriéndose de este modo un importante vacío a efectos sancionadores, por permitir la persecución de conductas omisivas de estas entidades que hasta la fecha quedaban impunes.
- √ Nuevo tipo al añadirse el número 26: «Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable». Tipo similar al anterior que tiene como destinatario infractor a las entidades formativas.

Infracciones muy graves:

- √ Art. 13 núm. 8 LISOS: el tipo del apartado a) es el equivalente en muy grave del nuevo tipo 12 núm. 24 c) de las graves y el tipo del apartado b) es el equivalente al tipo del 12 núm. 15 b), en ambos casos cuando «se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales».
- √ Se añade un nuevo párrafo 13 al artículo: «La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada». El tipo persigue la emisión de dictámenes fraudulentos que no respondan a la realidad comprobada por parte de las empresas auditoras, conducta cuya constatación implicará que la disfunción del dictamen con la realidad auditada sea evidente y palpable.
- √ Se añade un nuevo párrafo 14: «La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de la presente Ley». Hace referencia a la práctica contractual que persiga la elusión de responsabilidad por la empresa principal, por tratarse de cláusulas contra legem⁶.

⁶ Art. 42 núm. 3 LISOS: «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 del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquellos 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».

Infracciones de las empresas usuarias:

- √ Nuevo párrafo f) en el apartado 2 del art. 19 LISOS, calificándose como grave: «Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar». La crítica consiste en que tratándose de una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, por razones que no se comprenden, se tipifica como una infracción en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias (Sección 4.ª de la LISOS), con sanciones económicas inferiores a las correspondientes a las infracciones de la misma calificación en aquella materia. Por la misma razón, no resulta justificable que las infracciones de los tipos 18 núm. 2 c), 18 núm. 3 b), 19 núm. 2 b) y d) y 19 núm. 3 b) continúen fuera del elenco de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.

2.3. Criterios de graduación

- √ Se modifica la redacción del criterio de graduación recogido en la letra f) del apartado 3 del artículo 19 LISOS, con remisión a las advertencias o requerimientos previos «a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales», precepto que resulta modificado por la reforma en materia de colaboración con la ITSS (medidas reguladoras en el objetivo número 3 de la reforma).

2.4. Responsabilidades

- √ Se añade un último párrafo al apartado 3 del art. 42 LISOS en el sentido de que «Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno». Se trata de la regulación material de la ineficacia de tales pactos, que tendrán su tipificación como infracción muy grave en el nuevo tipo contemplado en el art. 13 núm. 14. En materia de responsabilidad, se produce una de las grandes omisiones de la reforma, al no haberse aprovechado la ocasión para volver a la tipificación original del art. 40 de la LISOS de 1988 de la responsabilidad directa de la empresa principal respecto de omisiones afectantes a trabajadores de la empresa contratada o



subcontratada, dado que «la aplicación sistemática del mecanismo de imputación solidaria de responsabilidad a todos los supuestos del núm. 3 del artículo 24 de la LPRL, presenta a mi juicio un grave problema de técnica sancionadora, ya que puede resultar en muchos casos difícilmente conciliable con las exigencias de los principios de culpabilidad (STCo 246/1991) y de proporcionalidad que han de informar la actuación administrativa sancionadora, pues la aplicación sistemática de la misma responsabilidad a diversos sujetos impide el previo juicio de culpabilidad de cada uno y la ponderación del grado de culpabilidad de los mismos»⁷.

2.5. Infracciones por obstrucción

Se añade un nuevo párrafo final al apartado 2 del número 50 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con el objeto de incluir en el concepto de infracción las conductas de obstrucción a los técnicos en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.6. Notificación del Ministerio Fiscal

Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 52 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que regula el deber del Ministerio Fiscal de notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción, con el objeto de que dicha notificación produzca el efecto de la paralización del procedimiento administrativo sancionador iniciado hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

La modificación tiene su importancia pues viene a corregir la falta de comunicación de la fiscalía tanto a la autoridad laboral como a la Inspección que se ha venido dando en la práctica, lo que ha provocado la prolongación innecesaria de la suspensión de procedimientos sancionadores.

Por lo demás, significar que no se producirá la suspensión hasta que no se produzca la notificación del Ministerio Fiscal sobre la existencia de un procedimiento penal sobre los hechos.

⁷ CARLOS DOMÍNGUEZ PEREJÓN: «La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales» (*Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 40/1996).

2.7. Contenido de las actas de infracción

Se añade un nuevo apartado 5 del artículo 53 de la Ley de Infracciones y Sanciones para dar cabida a las actas practicadas como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos en actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección, al establecerse que el acta incorporará a su texto el relato de hechos del informe así como los demás datos relevantes de éste.

3. EL REFORZAMIENTO DE LA FUNCIÓN INSPECTORA

En ejecución del objetivo número 3 de la reforma consistente en mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales ...mediante «el reforzamiento de la función de vigilancia y control del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social», se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 9 de la LPRL, se añaden los apartados 3 y 4 al mismo precepto y se añade la disposición adicional decimoquinta a la Ley, se añade un nuevo párrafo final al apartado 2 del artículo 50 LISOS y un nuevo párrafo 5 al artículo 53 de la misma.

La modificación supone la atribución a los funcionarios dependientes de las Comunidades Autónomas de funciones y facultades hasta la fecha atribuidas en exclusivas al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

El fin perseguido con la medida reside en dotar mayores medios humanos a la función de vigilar y exigir el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El régimen jurídico relativo a las actuaciones, competencias y facultades inspectoras que se otorgan a estos funcionarios son:

- √ El asesoramiento y la comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo.
- √ Tendrán la facultad de requerir la subsanación de las deficiencias observadas que supongan una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- √ Los requerimientos que efectúen podrán reflejarse en el Libro de Visitas de la ITSS.
- √ Remitirán informe a la ITSS siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, con el fin de que ésta extienda en base a los hechos por ellos comprobados acta de infracción.
- √ Los hechos comprobados en sus actuaciones tendrán la fuerza legal de presunción de certeza.
- √ Los actos de obstrucción que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a estos funcionarios en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la ITSS, se tipifican como infracciones por obstrucción

en los mismos términos que cuando afectan a las actuaciones de los funcionarios de la ITSS.

- √ La ITSS requerirá de estos funcionarios la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo al archivo si no se subsanase en el término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.
- √ Estarán sometidos a los plazos de actuación reguladores de la actuación inspectora de 9 meses y de 3 meses de interrupción de las actuaciones comprobatorias.
- √ Las actuaciones comprobatorias de estos funcionarios se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto órgano coparticipado por la Administración general del estado y la de la Comunidad Autónoma para el establecimiento de los objetivos y programas de actuación ordinaria de la ITSS, el seguimiento y control de sus resultados, los medios y colaboraciones necesarios para su cumplimiento, etc (véase el art. 17 de la Ley 42/1997).
- √ Para poder ejercer estas funciones, los funcionarios públicos de las CC.AA. deberán contar con una habilitación específica expedida por su Comunidad Autónoma, en los términos que reglamentariamente se determine.
- √ Los funcionarios deberán pertenecer a los grupos A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Este aspecto tan esencial de la reforma, no está exento de interrogantes que, brevemente, se exponen:

- 1.^a) Llama la atención que en la reforma se omita toda referencia al establecimiento del mismo régimen de incompatibilidades para estos funcionarios que el que gravita sobre el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (véase el art. 12 de la Ley 42/1997), cuando en los borradores del proyecto de la reforma se contemplaba tal requisito, que se considera fundamental en orden a la salvaguarda de una actuación inspectora independiente de los funcionarios de las CC.AA.
- 2.^a) Los términos de la habilitación de estos funcionarios, deben fijarse con referencia a los mismos requisitos de acceso para todas las CC.AA, cuestión que queda en el aire dada la remisión a la regulación reglamentaria sin más sobre el particular, desconociéndose si tal referencia va dirigida al poder reglamentario de cada Comunidad o al de la Administración General del Estado ⁸.

⁸ PÉREZ CAPITÁN, *op. cit.*