

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA GUARDIA CIVIL

INTRODUCCIÓN

Con la publicación del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil y la Orden INT/724/2006, de 10 marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, se inicia una nueva etapa en el Cuerpo, en lo que se refiere a las medidas para promover la seguridad y la salud en los miembros de la Guardia Civil, pasando de una situación en la que los riesgos, aparentemente, no tenían protección, a otra en la que todo parece estar bajo la protección de la normativa de prevención de riesgos laborales. Ni una situación ni otra son totalmente verdaderas. La primera, porque desde la creación de la Guardia Civil, en todas las actuaciones del servicio se han adoptado medidas preventivas, que se encontraban recogidas en los procedimientos de actuación, manuales de servicio, órdenes de servicio, medidas de seguridad, y otros, en los que se indicaban los métodos de trabajo, medios y equipos que en cada situación se habían de utilizar para con ello evitar o disminuir los riesgos que se derivan de las distintas actividades que se realizan. La segunda, porque ahora, con toda la normativa de prevención en vigor, tampoco todas las actuaciones están protegidas bajo el manto de dicha normativa, como veremos posteriormente, si bien en todos los casos es necesario adoptar todas las medidas preventivas y utilizar los equipos de protección individual (EPI's) o colectivos de los que se disponga para minimizar en todo lo posible los daños que de los riesgos del servicio se puedan derivar.

Con este artículo no se pretende dictar las medidas preventivas que todo guardia civil ha de adoptar en su servicio diario, ni tampoco hacer ningún análisis sobre prevención de riesgos específicos de alguna actividad en concreto, ni efectuar ningún estudio sobre la prevención que con carácter general se aplica a todos los trabajadores. La pretensión del mismo es centrarnos en aspectos propios de la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el Cuerpo, aspectos que han ido apareciendo a medida que se van llevando a cabo las actuaciones necesarias para la implantación del sistema de gestión de la prevención

de riesgos laborales en la Guardia Civil, que hasta el momento no han sido analizados y por lo tanto no hay ninguna interpretación para los mismos.

El Servicio de Prevención en su afán de alcanzar el objetivo primordial de mejorar las condiciones del servicio, lleva a cabo ese estudio, y a modo de reflexión, siguiendo lo dispuesto en el Real Decreto 179/2005 se van a exponer alguna de las actuaciones, aparte de los estudios y reflexiones realizadas por el autor.

También se pretende, aprovechando la oportunidad que Cuadernos de la Guardia Civil brinda al Servicio de Prevención, continuar la labor de difusión de la cultura preventiva que el mismo viene realizando desde el comienzo de su andadura mediante conferencias, charlas, artículos y cualquier otro medio de difusión, pero principalmente a través de su página en Intranet¹, para con ello concienciar a todo el personal al que es de aplicación el Real Decreto 179/2005, miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil (ámbito de la Guardia Civil)², de la necesidad de integrar la prevención en el sistema general de gestión, comprendiendo tanto el conjunto de las actividades como a todos los niveles jerárquicos³.

PLANTEAMIENTO

La amplitud de la materia de prevención, así como la multitud de aspectos, en ese ámbito, necesarios de estudio dentro del Cuerpo de la Guardia Civil, puede dificultar en algún momento el adecuado planteamiento de este trabajo al querer exponer, en el mismo, todos esos aspectos que hasta el momento no han sido analizados. No obstante, y al objeto de abarcar lo máximo sin por ello caer en la tentación de querer decirlo todo sin concreción alguna, se van a abordar inicialmente

¹ Dirección de la página en la Intranet del Cuerpo: SUBPER/Jefatura de Asistencia al Personal/ Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

² Artículo 2 del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

³ Artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo:

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.
Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.
2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

aquellos puntos que se consideran de más interés, combinando la información general sobre la normativa propia, Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil y Orden INT/724/2006, de 10 marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, con el análisis de la normativa de carácter general, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de cualquier otra que se considere de interés, y además, un estudio detallado sobre determinados aspectos que, en la corta experiencia del Servicio de Prevención, están siendo más polémicos, son más difíciles de interpretar y que por lo tanto, dan lugar a distintas posturas en algunos casos contradictorias, lo que sumado a la falta de jurisprudencia, estudios o análisis comparados de otras legislaciones y de la propia normativa actual, obliga al Servicio de Prevención a hacer la correspondiente lectura y análisis para su aplicación a los diferentes casos planteados.

Un ejemplo de lo mencionado anteriormente es lo que dispone el artículo 2 del Real Decreto 179/2005, que será de aplicación a las “actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”, mientras que “a las funciones que realiza el personal de la Guardia Civil que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero,... les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales”. Aquí radica una de las primeras dificultades que se presentan, la de dilucidar cuando son actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986 y cuando no lo son, ya que según se trate de una actividad u otra, la normativa a aplicar será distinta.

No es el único caso que se plantea, pues derivado del anterior, otro es el de la inspección externa. Ya que según sean actividades que estén comprendidas dentro del ámbito de aplicación del mencionado Real Decreto 179/2005, corresponderá el control externo a la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior⁴, mientras que si no

⁴ Artículo 15. Inspección y control. Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil
“La Inspección de Personal y Servicios de Seguridad de la Secretaría de Estado de Seguridad realizará las funciones de inspección y control externo de las actividades de los órganos citados en el párrafo anterior.”

están dentro de su ámbito de aplicación corresponderá a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

También, derivado de las normas que son de aplicación, Real Decreto 179/2005 o normativa general (Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales), se da el caso concreto de que en el ámbito de la Guardia Civil hay trabajadores civiles (funcionarios y personal laboral) y personal de la Guardia Civil que se encuentran realizando actividades conjuntamente, pero la normativa a aplicar es distinta, lo que puede dar lugar a ciertas incongruencias que posteriormente veremos.

Por lo tanto, aparte de lo dicho, el esquema del artículo, se va a estructurar en dos partes. En la primera de ellas, se incluirá una breve referencia de la historia de la prevención en España, pero sólo referida a los últimos años, más o menos coincidiendo con la historia de la Guardia Civil, también se hará un análisis histórico, más breve, de la prevención en la Guardia Civil, haciendo especial referencia a los motivos que llevaron a la falta de aplicación, en su momento, de la normativa general en el Cuerpo, así como su posterior aplicación al mismo diez años después. En la segunda, se continuará con un análisis de aquellos aspectos del Real Decreto 179/2005 que se consideran de más interés, tales como el ámbito de aplicación, al que ya se ha hecho referencia, con especial incidencia en el tipo de misiones que se han de desarrollar y normas que le son de aplicación, sin olvidar aspectos tan importantes como las diferencias existentes entre la normativa general, recogida en la Ley 31 /1995, y el propio Real Decreto antes mencionado.

No se puede terminar el estudio de esta parte de la prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, sin hacer el correspondiente análisis comparativo con otras normas que han visto la luz posteriormente como son, el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen las normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

ANTECEDENTES DE LA PREVENCIÓN EN ESPAÑA

Esta breve historia de la prevención en España no se va a remontar a la prehistoria, ni a la época romana, ni tan siquiera a la Edad Media para buscar antecedentes de la prevención de riesgos laborales en el trabajo. No es esta la finalidad del artículo, pero tampoco quiero dejar de hacer un poco de historia, porque la Guardia Civil no ha sido ajena a los avatares de la misma, pertenece a la sociedad y de ella se nutre y su forma de actuar lógicamente se ve influenciada por las costumbres y modos de vivir de cada época.

Ciñéndonos por lo tanto a los siglos XIX, el de la creación de la Guardia Civil, y XX, nos encontramos que si bien en los albores del siglo XIX existen numerosas obras relacionadas con la salubridad y la higiene, no existe por el contrario una verdadera cultura preventiva relacionada con el trabajo, a excepción de algunos autores, entre los que cabe citar a Antonio Cibart i Aranauto (1770-1812) que en su memoria titulada “Consideraciones generales y particulares acerca de los medios para precaver a los que trabajan en las minas de carbón de piedra, en el desagüe de aguas cenagosas y podridas, abertura de canales y a los que habitan en lugares pantanosos, de adolecer de las enfermedades a que están expuestos”, se observa una preocupación por la adopción de medidas preventivas en determinadas actividades de especial riesgo.

Pero esos primeros años fueron años de graves problemas epidemiológicos, fiebre amarilla, viruela y cólera, aparte de los derivados de la Guerra de la Independencia, Primera Guerra Carlista y de otras revueltas, que dificultaron enormemente la posibilidad de prestar atención a las condiciones en las que el trabajo se realizaba, hasta pasado la mitad de siglo, donde allá por el año 1856, Pedro Felipe Monlau i Roca (1808-1871) publicará “Memoria de Higiene Industrial”, en la cual insta y recuerda al Gobierno sus obligaciones en lo referente a la salubridad de la población, haciendo igualmente propuestas preventivas, precursoras de las que surgirían bastantes años después, y abogando por la redacción de un manual de higiene por cada profesión y a su vez propugnando determinadas actuaciones en relación con el trabajo infantil, como impedir el trabajo en la fábrica a los menores de 10 años, el trabajo nocturno y la jornada de trabajo que no supere las 8 horas, aparte de dejar tres días a la semana para asistir a la

escuela y de llevar a cabo la inspección sanitaria en las fábricas para los niños. Se trataba de medidas idealistas para la época, que no se concretarían legislativamente hasta mediado el siglo XX.

No es este el único intento de mejorar las condiciones de trabajo, pero en todos los casos son intentos de particulares, no del gobierno ni de instituciones y no es hasta la entrada del nuevo siglo cuando se publica la Ley de 30 de enero de 1900, acerca de los accidentes de trabajo⁵, denominada Ley Dato⁶, que viene a institucionalizar la asistencia y reparación en caso de accidentes de trabajo y que más o menos supuso el nacimiento de la cultura preventiva en España.

Otros pasos se dieron en este sentido, aparte de muchos más llevados a cabo por diferentes autores, apareciendo una intervención del Estado cada vez más acusada y así se crea en 1903 el Instituto de Reformas Sociales (IRS), verdadero promotor de la cultura moderna española de la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, por la redacción de leyes preventivas, procedimientos preventivos y actividades de formación e información en materia preventiva.

Una vez iniciado el camino por el IRS, los acontecimientos se suceden y son Barcelona y Madrid los lugares, donde a través de las nuevas instituciones que se fueron creando, principalmente el Instituto de Reeducción de Inválidos del Trabajo (1922) en Madrid, dirigidas principalmente a la medicina preventiva y a la rehabilitación de los accidentados en el trabajo, van dando los pasos adecuados hacia la cultura preventiva con importantes resultados prevencionistas en relación con la seguridad y salud en el trabajo, si bien son pasos indecisos y con muchos tropiezos, que no se materializarán con cierta seguridad hasta la Ordenanza de 1971, que será el verdadero antecedente de la actual legislación posterior a 1995.

Desaparecido en 1924 el IRS, es el Instituto de Reeducción de Inválidos del Trabajo, el que siguiendo la política de publicidad e información de la prevención en España iniciada por el IRS, pretende luchar contra la despreocupación y la falta de cuidado en el trabajo que con gran frecuencia dan lugar a accidentes.

⁵ Gaceta de Madrid. Nº 21. 31 de enero de 1900. Tomo I. Página 364

⁶ Ministro de la Gobernación: Eduardo Dato.

Con posterioridad a la Guerra Civil, en el año 1940 se publica el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con el que se pretende según se dice en la exposición de motivos del mismo “que el accidente de trabajo no tenga lugar o, cuando menos, disminuir su número y gravedad mediante una intensa labor preventiva, en la que deberán intervenir todos cuantos tienen relación con ese problema y que el Estado habrá de dirigir y orientar mediante normas y reglamentos adecuados” y cuyo objeto según el artículo 1.1 es el de “proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que ponen en peligro su salud y su vida”.

Este Reglamento fue ampliamente desarrollado y complementado por diversas disposiciones sectoriales, entre otras: sobre la iluminación en los centros de trabajo (1940)⁷, sobre la prevención e indemnización de la silicosis (1941)⁸, el Reglamento de Seguridad en la Industria de la Construcción (1952)⁹, sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por insalubres y peligrosos (1957)¹⁰, sobre fabricación y empleo de disolventes y otros compuestos preparados con productos que contengan benceno (1959)¹¹, sobre normas para la protección contra radiaciones ionizantes (1959)¹² o el Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas (1961)¹³.

Importante para la época fue la creación en el año 1944¹⁴ del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo que hasta su integración en el Instituto Nacional de Previsión por Decreto 242 de 19 de febrero de 1959 fue el organismo entre cuyos fines se encontraban los de investigación sobre seguridad en el trabajo, sobre procedimientos y medios preventivos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como propaganda, información y divulgación sobre medidas preventivas o asesoramiento y formación de técnicos en materia de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Otros organismos que se crearon por aquella época fueron los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo (Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de

⁷ Boletín Oficial del Estado nº 242, de 29 de agosto de 1940

⁸ Boletín Oficial del Estado nº 77, de 18 de marzo de 1941

⁹ Boletín Oficial del Estado nº 167, de 15 de junio de 1952

¹⁰ Boletín Oficial del Estado nº 217, de 26 de agosto de 1957

¹¹ Boletín Oficial del Estado nº 224, de 18 de septiembre de 1959

¹² Boletín Oficial del Estado nº 310, de 28 de diciembre de 1959

¹³ Boletín Oficial del Estado nº 292, de 7 de diciembre de 1961

¹⁴ Boletín Oficial del Estado nº 208, de 26 de julio de 1944

septiembre de 1944)¹⁵, con importante funciones desde el punto de vista de la prevención, entre ellas: la vigilancia del cumplimiento de la legislación sobre seguridad e higiene del trabajo; la investigación de accidentes y enfermedades profesionales, determinando las causas y las medidas que se han de adoptar para evitar otros; la elaboración de estadísticas sobre los anteriores; la atención a la asistencia sanitaria o la formación, propaganda y divulgación. Funciones que serán asumidas posteriormente por los Jurados de Empresa (Decreto de 18 de agosto de 1947 del Ministerio de Trabajo), como nuevo órgano de colaboración donde se integraban los representantes de los diferentes sectores y actividades que intervienen en la producción (capital, técnica y mano de obra).

También se organizan, conforme al Decreto de 21 de agosto de 1956 los Servicios Médicos de Empresa, que obligaba a disponer de un Médico del Trabajo, en aquellas empresas que tuviesen más de 500 trabajadores, con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores, llevando a cabo una medicina preventiva que contribuyera al bienestar individual y a la mejora de la productividad nacional.

Fruto de esta época es el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, organismo creado por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (BOE de 11 de marzo) en el seno del Ministerio de Trabajo al que se le encomienda la formación de especialistas de Higiene y Seguridad del Trabajo a nivel superior y medio, la labor de asesoramiento, acciones preventivas en las empresas a través de los Centros Provinciales de Higiene y Seguridad y otras acciones de información, estadística o colaboración que fueran necesarias, ejerciéndose dichas acciones a partir de la publicación del Decreto 2133/1976, de 10 de agosto, de Regulación de los Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, que es un organismo técnico de estudio, investigación, formación, asesoramiento y realización de las acciones que se le encomienden.

Por otro lado, por Orden Ministerial de la misma fecha anterior, 9 de marzo de 1971 (BOE de 16 y 17 de marzo), se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que viene a derogar después de más de 30 años, el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 30 de enero de 1940.

¹⁵ Boletín Oficial del Estado nº 274, de 30 de septiembre de 1944

Ya en la época constitucional se crea por Real Decreto 36/1978, de 16 de noviembre, de Gestión Institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo que con la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, pasó a denominarse Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), el cual vino a asumir las competencias hasta entonces atribuidas al Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Por último señalar, que en el periodo comprendido entre el año 1978 en que se crea el INSHT y la Ley 31/1995, se incorpora al ordenamiento jurídico español la Constitución de 27 de diciembre de 1978 que cita, como principio de política social y económica del Estado, en su artículo 40.2: “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” y el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 que recoge igualmente una serie de artículos con derechos y deberes laborales básicos, artículos 4 y 5, y sobre seguridad e higiene en el 19. Finalizando este periodo con la incorporación de pleno derecho de España a la Unión Europea en el año 1986, a partir de cuyo momento las directivas en materia de seguridad y salud se van incorporando a la legislación española; siendo la transposición a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, de la Directiva del Consejo 89/391, 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 (Directiva marco), la que pone el broche de oro e incorpora de lleno a España en el campo de la prevención, iniciando con ella una carrera legislativa en todos los sectores de la actividad laboral.

ANTECEDENTES DE LA PREVENCIÓN EN LA GUARDIA CIVIL

Como se decía en la introducción, la prevención de riesgos laborales no es una novedad en las actuaciones de la Guardia Civil a lo largo de su historia. Desde siempre se han adoptado todas las medidas necesarias y se han empleado los recursos y medios disponibles para proteger la integridad física y la salud de sus miembros. Así, podríamos citar que ya para el Duque de Ahumada era una preocupación velar por la seguridad de los componentes del Cuerpo y si bien puede no considerarse una medida preventiva y si una medida operativa, en la Cartilla del Guardia Civil, y en el capítulo II, referente al servicio en los caminos, ordenaba

aparte de realizar el servicio por parejas, que en los parajes propicios a la ocultación y a fin de evitar sorpresas y buscar la mutua protección, que las parejas fueran separados de ocho a doce pasos¹⁶. También dictó otras normas como para los casos de sospecharse el abrigo de malhechores en la demarcación. Por otro lado, si miramos las actuaciones de determinados Servicios o Unidades que por sus misiones intervienen en los lugares de mayor riesgo, veremos que están empleando, desde siempre, los equipos de protección que consideran más seguros. Sin embargo, no es hasta el 18 de febrero de 2005, con la publicación del Real Decreto 179 sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, cuando se da carta de naturaleza a esta protección.

A la vista de esta fecha de referencia, la pregunta que surge es: ¿Cuál es la causa por la que no se incluyó a la Guardia Civil en la Ley 31 /1995 y se hubo de publicar el citado Real Decreto, 10 años después de la Ley?

La respuesta la encontramos en la Directiva del Consejo de Europa 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva marco)¹⁷, que en su artículo 2º.2 al hablar de su ámbito de aplicación dice: “La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyentes las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil”. Continúa diciendo la Directiva “En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva”.

Esta Directiva ha sido transpuesta al Derecho español por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recogiendo el contenido del citado artículo 2º.2 en el 3.2 de la Ley con un texto muy similar¹⁸, que ha sido

¹⁶ Cartilla del Guardia Civil, redactada en la Inspección General del Arma. Aprobada por S. M. en Real orden de 20 de diciembre de 1845. Capítulo II. Servicio en los caminos. 2º. “Las parejas que han de prestar este servicio, irán siempre á diez, ó doce pasos, uno de otro hombre, para que en ningun caso puedan ser ambos sorprendidos, y puedan protegerse mutuamente.”

¹⁷ DOCE Serie L, nº 183, de 29 de junio de 1989.

¹⁸ Artículo 3.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Disposición final segunda: “La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

modificado por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, en su Disposición final segunda.

Pues bien, el Gobierno español argumenta, conforme se señala en las alegaciones que efectúa como parte demandada frente a las que realiza la Comisión de las Comunidades Europeas como parte demandante en el recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo al artículo 226 CE, el 11 de marzo de 2004 en el asunto C-132/04¹⁹, “que las particularidades inherentes a las fuerzas armadas y a la policía impiden la aplicación de la citada Directiva a tales categorías de personal. En su opinión, las particularidades de la Guardia Civil, como órgano armado de naturaleza militar, impiden asimilar el régimen jurídico que le resulta aplicable al del resto de trabajadores al servicio de la Administración Pública”.

Añade además, que “a la espera de la adopción de una regulación específica, el personal de la Guardia Civil está ya protegido por todo un conjunto de disposiciones administrativas”.

Es este argumento el que impide que en la Guardia Civil se legisle sobre la prevención de riesgos laborales, si bien por aquellas fechas ya se estaba elaborando un proyecto de Real Decreto por el cual se iba a regular en el Cuerpo la normativa de prevención, como así se hacía constar en la última alegación que el Gobierno español hacía en el recurso antes mencionado²⁰.

Vistas las razones que se esgrimieron para mantener a la Guardia Civil fuera del marco legal de la prevención de riesgos laborales y visto igualmente que no fueron suficientes tal y como se señaló en la decisión del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) que dice:

- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil
No obstante esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

¹⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 12 de enero de 2006 “Incumplimiento de Estado – Política social – Protección de la seguridad y salud de los trabajadores – Directiva 89/391/CEE – Ámbito de aplicación – Personal no civil de las Administraciones Públicas – Fuerzas armadas y policía – Inclusión”.

²⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 12 de enero de 2006 . Alegaciones del Gobierno español: “Por último, se encuentra en fase de tramitación, pendiente únicamente de que se evacue el dictamen preceptivo del Consejo de Estado, un Proyecto de Real Decreto “por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales””.

“1) Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la 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, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva”.

Se nos vuelve a plantear una nueva duda, ¿por qué entonces esa exención recogida en el artículo 2º.2 de la Directiva del Consejo 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva marco)?: “La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyentes las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía,...”, o la misma hecha en el artículo 3.2 de la Ley 31/1995²¹ por transposición de la Directiva a la normativa española.

La respuesta la vamos a encontrar en la propia Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) a la que venimos haciendo referencia, pero también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el propio Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, que viene a clarificar lo que señala el artículo 2 de este último, cuando en su apartado b), al tratar el ámbito de actividades hace especial mención a que están comprendidas dentro de su ámbito de aplicación “las actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”, mientras que a las funciones que realice el personal de la Guardia Civil que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero,... les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales.

De la sentencia mencionada se extrae, de las apreciaciones que hace el propio Tribunal de Justicia en relación con la Directiva 89/391, que el ámbito de

²¹ Artículo 3.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. “La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:
- Policía, seguridad y resguardo aduanero...”.

aplicación debe entenderse de manera amplia, por lo que las excepciones que se hacen en la misma deben interpretarse restrictivamente y no haciendo referencia a los distintos colectivos a los que se hace mención, fuerzas armadas, policía y protección civil, sino a ciertos cometidos especiales desempeñados por el personal de esos colectivos que por la misión que tienen encomendada tienen la obligación de llevar a cabo y en particular, en lo que se refiere a la Guardia Civil, que conforme a lo señalado en el artículo 11 en su punto 1 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dice lo siguiente:

“1. Las Fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado tienen como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana”.

También cabe aplicar la Directiva, según la Sentencia, a esos cometidos “dado que se realizan en condiciones habituales conforme la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o salud”.

En cuanto a la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva, concretamente dice el Tribunal que: “únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse”

Continúa diciendo el Tribunal de Justicia en sus apreciaciones que: “En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran observarse todas las normas contenidas en la Directiva 89/391, la necesidad de no poner en peligro las imperiosas exigencias de preservación de la seguridad y de la integridad de la colectividad, habida cuenta de las características que revisten

algunas actividades específicas, debe prevalecer transitoriamente sobre el objetivo de la citada Directiva, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

No obstante, incluso en una situación excepcional de esta índole, el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo de la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas “en la medida de lo posible”.

Esto no quiere decir ni más ni menos que hay situaciones en las que, por razón de las misiones que se han de realizar y en el supuesto de acontecimientos excepcionales, hay que afrontar un cierto grado de riesgo, no sin adoptar todas las medidas preventivas necesarias y utilizar todos los equipos de protección individuales o colectivos de los que se disponga en ese momento para que ese riesgo se elimine, si ello es posible, o se minimice de forma que los daños que pueda causar sean nulos o mínimos.

Estas mismas apreciaciones hechas por el Tribunal de Justicia son contempladas en el artículo 2 del Real Decreto 179/2005 ya mencionado al distinguir, en el apartado b) ámbito de actividades²², entre misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986 y el resto de misiones que realiza el personal de la Guardia Civil que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero,..., a las cuales será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales donde, como ya se dijo al principio, una de las mayores dificultades, en algunos casos, es la de diferenciar claramente cuando son actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986 y cuando no lo son, porque según sea un caso u otro, la normativa a aplicar será distinta.

Si bien, como se acaba de decir, en ningún momento se delimitan ni enumeran cuales son unas misiones y otras, ni donde está la línea divisoria, lo

²² Artículo 2. *Ámbito de aplicación*. Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Este real decreto será de aplicación en la Dirección General de la Guardia Civil, con las particularidades siguientes:

b) *Ámbito de actividades*: comprende las actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Las misiones de carácter militar que se encomienden a la Guardia Civil se regirán por sus normas específicas.

A las funciones que realice el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este real decreto que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil antes relacionadas les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado, y las contenidas en este real decreto sobre el derecho de información al personal, órganos de representación, cauces de participación y órganos de prevención, seguridad y vigilancia de la salud.

cierto es que si estudiamos con detenimiento la Ley 31/1995, la sentencia del Tribunal de Justicia y el Real Decreto 179/2005, nos encontramos con aspectos que clarifican con bastante exactitud esas diferencias fundamentales.

Por una parte, en el artículo 3.1 de la Ley 31/1995, antes de su reforma por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, decía: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal *civil* al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en su caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo”. Y continúa diciendo en el segundo párrafo: “Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal *civil* con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios”.

Con la reforma mencionada introducida en la Disposición final segunda de la Ley 31/2006, se suprime el calificativo de “civil” al personal al servicio de las Administraciones públicas en ambos apartados, por lo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo serán de aplicación a todo el personal tanto civil como militar al servicio de las citadas Administraciones en aquellas relaciones de carácter administrativo o estatutario del mismo, dejando al margen las particularidades que lo impidan en el ámbito de las funciones públicas que se señalan en el punto 2.

Por otra parte, otra diferenciación o delimitación, y no menos importante es la situación de riesgo grave e inminente que se señala en el artículo 21 de la Ley 31/1995²³, figura que si bien se recoge en el artículo 11 del Real Decreto 179/2005,

²³ Artículo 21: Riesgo grave e inminente. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de

lo hace en un sentido diametralmente opuesto al de la Ley, ya que en este caso dice: “Siempre que sea posible en supuestos de riesgo grave e inminente, el personal afectado deberá estar informado de su existencia y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de prevención.”, lo cual implica que en los supuestos de acontecimientos excepcionales de los que habla la Directiva, que son consecuencia de la función pública que se realiza dentro de las actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986, no sería de aplicación dicho artículo en el sentido del mismo, ya que al guardia civil se le exige que actúe aun a riesgo de su seguridad y salud, sin poder alegar esa situación de riesgo grave e inminente por la cual pueda abandonar su puesto de trabajo y que por lo tanto está incluida en la excepción al que la Directiva hacía referencia en su artículo 2º.2: “La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyentes las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil”, siendo “En este caso, preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible”. No obstante en los casos en que se trate de actividades que no estén contempladas en la citada Ley Orgánica, si se le aplicaría la normativa general y por ende el artículo 21 de la Ley 31/1995.

De la aplicación de este artículo se deduce un problema también mencionado en la introducción y que ya se ha planteado en el servicio diario cuando coinciden trabajadores civiles destinados en la Dirección General de la Policía y Guardia Civil (ámbito de la Guardia Civil), cuyo trabajo no consiste en realizar las actividades exentas a las que se refiere la Ley 31/1995, y personal del Cuerpo realizando las actividades encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986. Ejemplo de ello son las actuaciones que se vienen realizando conjuntamente en los servicios que se llevan a cabo en embarcaciones de la Guardia Civil, donde hay personal civil que realiza las

sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

labores propias de gobierno y pilotaje del buque y el personal de la Guardia Civil, que realiza las funciones recogidas en la Ley Orgánica mencionada. En este caso la normativa a aplicar a cada uno de ellos es distinta, a los primeros se les aplica la normativa general, mientras que a los segundos la correspondiente al Real Decreto 179/2005, por lo que al existir una diferencia de legislaciones, incompatible en algunos casos, es mi opinión, que prevalece la aplicación de la normativa general por encima de la particular que se aplica al personal del Cuerpo, dándose la paradoja que ante una situación de riesgo grave e inminente, el Capitán del buque alegando esa situación puede abandonar el lugar donde existe ese riesgo, llevándose consigo a todo el personal que se encuentra en el buque y con ello haciendo que la misión no pueda cumplirse.

En este caso se puede plantear la duda, y aquí la voy a exponer para posteriores estudios, de la actuación que se ha de llevar a cabo en situaciones de grave riesgo colectivo, catástrofe o calamidad pública en las que pueda peligrar la vida e integridad física de las personas, en las que la postura a tomar por parte de los miembros de la Guardia Civil no plantea la menor duda, su actuación debe de ser inmediata sin por ello dejar de adoptar todas las medidas de prevención necesarias para evitar los riesgos que de ella se deriven y en el caso de no poder suprimirlos al menos reducirlos y minimizarlos todo lo que sea posible. Pero, ¿qué sucede con la actuación del personal civil que se encuentra en el mismo barco? ¿deben actuar o por el contrario pueden optar por la postura de aplicar el artículo 21, Riesgo grave e inminente, de la Ley 31 /1995 y por lo tanto abandonar el puesto de trabajo?, ¿se les aplicaría el delito del artículo 195 del Código Penal por la omisión del deber de socorro²⁴ o en el caso de que sean funcionarios el artículo 412 por denegación de auxilio²⁵?. O quizás, ¿se les podría aplicar la exención del Artículo 3.2 de la Ley 31/1995 , de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Disposición final segunda, que dice: “La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas

²⁴ Título IX. De la omisión del deber de socorro. Código penal. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.

Artículo 195.1. El que no socorriere a una persona que se halle desamparada y en peligro manifiesto y grave, cuando pudiese hacerlo sin riesgo propio ni de terceros, será castigado con la pena de multa de tres a doce meses.

²⁵ Título XIX. Delitos contra la Administración pública. Capítulo III. De la desobediencia y denegación de auxilio. Código penal. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.

Artículo 412.1. El funcionario público que, requerido por autoridad competente, no prestare el auxilio debido para la Administración de Justicia u otro servicio público, incurrirá en las penas de multa de tres a doce meses, y

2. Si el requerido fuera autoridad, jefe o responsable de una fuerza pública o un agente de la autoridad, se impondrán las penas...

particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de: Policía, seguridad y resguardo aduanero”?

Yo entiendo que no tienen obligación, al menos si no son funcionarios, pero considero que, como decía antes, puede ser un tema de debate y estudio para posteriores trabajos.

Pero no es sólo en ese artículo donde se observan esos matices que caracterizan las diferencias entre la normativa general y la normativa específica del Cuerpo, existe otra, derivada de la dificultad para separar las actividades, que por estar comprendidas en las misiones que la Guardia Civil, debe desarrollar en aplicación de la Ley Orgánica 2/1986, de aquellas otras que no lo están, puesto que si bien todas esas actividades están encaminadas a alcanzar el cumplimiento de la “misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana”²⁶, en sí mismas consideradas no son, a mi juicio, actividades propias de la misma, por ejemplo: cualquier puesto de trabajo de carácter administrativo, por lo que a ellas les sería de aplicación la normativa general y también la aplicación del artículo 21 de la Ley antes mencionada, aparte de que esas actividades estarían bajo el control de la Inspección de Trabajo y no de la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, como así puede deducirse de lo señalado en el artículo 9 de la Ley 31/1995, que dice en su punto 1: “Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”, que sólo tendría competencias de inspección externa para las actividades a las que es de aplicación el Real Decreto 179/2005, si bien en esta apreciación caben matices en cuanto a que también el artículo 2. b) de este Real Decreto dice: “las funciones que realice el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este real decreto que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil antes relacionadas les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado, y las contenidas en este real decreto sobre el derecho de información al personal, órganos de representación, cauces de participación y órganos de prevención,

²⁶ Artículo 11.1 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

seguridad y vigilancia de la salud”²⁷, por lo que ello complica aun más, si cabe, la dificultad para saber si la inspección es competencia de un órgano u otro según los casos, al serle también de aplicación, a estas funciones, el referido Real Decreto.

No se terminan con estos análisis las situaciones que diferencian las normativas, que según el tipo de actuaciones, se han de aplicar a cada caso concreto, pero con el fin de continuar con el planteamiento diseñado, el siguiente paso será efectuar un estudio de la normativa comenzando con el ámbito de aplicación, que si bien ya ha sido analizado desde el punto de vista de las actividades que comprende, conviene también analizar los matices que tiene dicho ámbito desde el punto de vista del personal al que se aplica.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dice el Real Decreto 179/2005 al tratar en el artículo 2 en su apartado a) el personal al que es de aplicación, que el mismo incluye a los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y a los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil²⁸, recalcándolo a su vez en la orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, en su punto segundo. Ámbito de aplicación²⁹.

En la comprensión del ámbito del personal al que es de aplicación el citado Real Decreto, creo que no existe ninguna duda, personal del Cuerpo y personal de las Fuerzas Armadas destinados en la Guardia Civil; pero si puede plantearnos alguna, el hecho de que no se menciona si se incluye al personal en reserva o no, ni tampoco si se incluye o no a todo el personal de la Guardia Civil, independientemente del destino que ocupe, por lo que conviene analizar estos puntos aparentemente dudosos al objeto de clarificarlos y con ello despejar cualquier indecisión a la hora de incluirlos o no en las actividades preventivas que se han de llevar a cabo.

²⁷ Artículo 2.b) del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

²⁸ Artículo 2 del real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

a) Ámbito personal: incluye a los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil.

²⁹ Punto segundo de la Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. “Los órganos de prevención que se regulan en la presente orden, ejercerán sus funciones respecto de los guardias civiles y de los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil”:

En cuanto al personal, y antes de ver los puntos citados anteriormente, conviene matizar que, como se ha podido apreciar, no está incluido el personal civil (funcionarios y laborales) que pueda estar destinado o trabajando en la Guardia Civil. Personal que está afectado por la normativa general y por el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, el cual señala, en cuanto a la prevención de riesgos laborales y de todo lo que lleva consigo, evaluación del puesto de trabajo, vigilancia de la salud, inspección, participación, información y formación, etc., así como el tipo de servicio de prevención que se ha de facilitar para estos trabajadores teniendo en cuenta el número de funcionarios que haya así como su distribución³⁰.

En la Guardia Civil se ha optado por la designación de un empleado público para realizar todas las actividades preventivas que afectan a dicho colectivo, dándose la curiosa paradoja de que un Funcionario y un Guardia Civil que trabajen juntos en un mismo lugar de trabajo (oficina), las actuaciones preventivas que sobre el puesto y lugar de trabajo se hayan de llevar a cabo, se realizarán por técnicos y órganos preventivos diferentes.

En lo que respecta a la situación del personal al que es de aplicación el Real Decreto 179/2005, se entiende que lo es sobre aquél que tiene un puesto de trabajo y por lo tanto incluye al personal en situación de actividad y al que se encuentra en situación de reserva ocupando un puesto de trabajo, no al que encontrándose en situación de reserva no está destinado en ningún organismo, bien sea del Cuerpo o de la Administración como tal Guardia Civil y lógicamente no se contemplan las situaciones administrativas distintas a las de actividad reguladas en la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil³¹, si bien alguna de ellas puede plantear dudas, como puede ser la de

³⁰ Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado

Artículo 6º. Servicios de prevención

2. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por los órganos competentes con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
 - a) Constituyendo un servicio de prevención propio.
 - b) Designando a uno o varios empleados públicos para llevarla a cabo.
 - c) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

³¹ Artículo 80. Situaciones administrativas. Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil

Los guardias civiles se hallarán en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.

servicios especiales³², por cuanto son situaciones de actividad con puesto de trabajo en instituciones, centros u organismos distintos a la Guardia Civil.

En este caso concreto de servicios especiales, el Guardia Civil, tal y como se indica en el apartado 4 del artículo 82 de la Ley 42/1999, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y obligaciones de los miembros del Cuerpo, a las leyes penales militares y a la disciplinaria del Instituto, excepto en el supuesto de que sean autorizados por el Ministro del Interior a participar en el desarrollo de programas específicos de interés para la seguridad ciudadana en organismos, entidades o empresas ajenos al Ministerio del Interior, donde cada caso deberá ser estudiado independientemente para establecer si el ejercicio de las funciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales corresponde al Servicio de Prevención o por el contrario corresponde al organismo, entidad o empresa donde lleve a cabo el desarrollo de los programas mencionados.

No obstante esta situación mencionada, si bien deberá estudiarse para cada caso en concreto, el Guardia Civil al no dejar de estar sujeto al régimen general de derechos y obligaciones de los miembros del Cuerpo, tiene derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo³³, por lo que se

-
- b) Servicios especiales.
 - c) Excedencia voluntaria.
 - d) Suspense de empleo.
 - e) Suspense de funciones.
 - f) Reserva.

³² Artículo 82. Situación de servicios especiales. Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil

1. Los guardias civiles pasarán a la situación de servicios especiales cuando:
 - a) Sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
 - b) Presten servicios en el Tribunal Constitucional, Defensor del Pueblo, Tribunal Supremo, Consejo General del Poder Judicial o Tribunal de Cuentas.
 - c) Presten servicios en la Presidencia del Gobierno o en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado en puestos orgánicos no relacionados específicamente con la defensa o la seguridad ciudadana.
 - d) Sean nombrados miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales.
 - e) Sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos, dependientes o vinculados a las Administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la normativa de la respectiva Administración pública, estén asimilados en rango administrativo a Subdirectores generales.
 - f) Sean autorizados por el Ministro del Interior para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
 - g) Sean autorizados por el Ministro del Interior a participar en el desarrollo de programas específicos de interés para la seguridad ciudadana en organismos, entidades o empresas ajenos al Ministerio del Interior.
 - h) Adquieran la condición de personal estatutario permanente del Centro Superior de Información de la Defensa.
2. El tiempo permanecido en la situación de servicios especiales será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y derechos pasivos.
3. Los guardias civiles en situación de servicios especiales podrán ascender si cumplen los requisitos exigidos a los componentes de su Escala.
4. Durante el tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales, el guardia civil dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y obligaciones de los miembros del Cuerpo, a las leyes penales militares y a la disciplinaria del Instituto, excepto en el supuesto establecido en la letra g) del apartado 1 de este artículo.
En el supuesto de la letra h) del apartado 1 de este artículo, estará sometido al régimen de personal del Centro Superior de Información de la Defensa.

³³ Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.
Artículo 31. *Prevención de riesgos laborales y protección de la salud.*

le deberá aplicar lo que señala el artículo 24 de la Ley 31/1995 sobre coordinación de actividades empresariales³⁴ y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

En lo que se refiere al destino que ocupa el personal de la Guardia Civil, se ha de tener en cuenta que existen puestos de trabajo en otras instituciones u organismos a los que no es de aplicación el Real Decreto 179/2005, por ser destinos que están bajo el ámbito de aplicación de otra normativa como puede ser el caso del personal destinado en el Ministerio de Defensa, al que se les aplicará el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa³⁵.

Por último, otra situación del personal es el de aquél que está destinado o comisionado en el extranjero y que no desempeña misiones de carácter militar³⁶, el cual tendrá su normativa específica, para el que la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto 179/2005³⁷ contempla que es el Servicio de Prevención, el órgano al que le corresponde el ejercicio de las funciones y actividades preventivas señaladas en el propio real decreto y que están relacionadas con ese personal.

Los miembros de la Guardia Civil tienen derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas.

³⁴ Ley 31 /1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. 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.....

³⁵ Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Artículo 1. Objeto. 1. Este real decreto tiene por objeto promover la seguridad y salud de los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Este real decreto será de aplicación de acuerdo con las siguiente previsiones:

a) Ámbito personal: incluye a todo el personal de las Fuerzas Armadas excepto los contemplados en el artículo 2, párrafo a), del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Asimismo, incluye a los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.

³⁶ Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* Este real decreto será de aplicación en la Dirección General de la Guardia Civil, con las particularidades siguientes:

b) Ámbito de actividades: Comprende las actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Las misiones de carácter militar que se encomienden a la Guardia Civil se regirán por sus normas específicas.

³⁷ Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Disposición adicional segunda. *Personal destinado o comisionado en el extranjero.*

Corresponderá al Servicio de Prevención el ejercicio de las funciones relacionadas con el personal incluido en el ámbito de aplicación de este real decreto que esté destinado o en comisión de servicio en el extranjero y que no desempeñe misiones militares. Para ello, tendrá en cuenta las peculiaridades derivadas de su organización, la dispersión geográfica, la naturaleza de las misiones que realizan y, en su caso, la aplicabilidad del derecho local del Estado correspondiente.

Posiblemente con los casos expuestos no se cierre el abanico de posibilidades y de situaciones en las cuales se encuentren los Guardias Civiles, pero cualquiera de ellas que no hayan sido contempladas en las que se han visto deberán ser tratadas y analizadas, de manera que se les pueda dar la solución adecuada.

ESTUDIO COMPARATIVO CON EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA Y CON LAS FUERZAS ARMADAS

La normativa que regula la prevención de riesgos laborales en el Cuerpo Nacional de Policía y en las Fuerzas Armadas es, en cuanto al primero, el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, y en cuanto a las FAS, el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

En relación a los aspectos analizados en este artículo dentro del ámbito de aplicación tanto de personal como de actividades, su tratamiento en cada una de las normativas mencionadas es similar, si bien conviene analizarlas brevemente para ver ciertos matices que diferencian cada una de ellas.

Ámbito de aplicación personal.

En cuanto al ámbito de aplicación personal, el R. D. 2/2006, limita su aplicación a “los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que presten servicios tanto en los órganos centrales como periféricos dependientes de la Dirección General de la Policía”³⁸ y al igual que el R. D. 179/2005, no se hace ninguna referencia al personal que siendo funcionario, no lo sea del Cuerpo Nacional de Policía, por lo que al mismo se le aplicará la normativa general sobre prevención de riesgos laborales con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado.

³⁸ Artículo 2 del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

Por lo que respecta al R. D. 1755/2007³⁹, el ámbito de aplicación personal “incluye a todo el personal de las Fuerzas Armadas excepto los contemplados en el artículo 2, párrafo a) del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil⁴⁰.”

Asimismo, incluye a los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.

En los centros de trabajo donde convivan personal militar y civil existirá un único servicio de prevención...”

Se observa que tiene la misma redacción que el correspondiente al de la Guardia Civil, a excepción del último párrafo donde el personal civil también se incluye dentro del ámbito de aplicación del servicio de prevención, cosa que no ocurre en la Guardia Civil como ya vimos en su momento.

Igualmente, en reciprocidad, el personal del Cuerpo que preste sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa está incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1755/2007.

Para el personal destinado o comisionado en el extranjero, el R. D. 1755/2007, en su Disposición Adicional Tercera, cita expresamente al igual que el R. D. 179/2005, en su Disposición Adicional Segunda, la situación y dependencia de ese personal desde el punto de vista de la actividad preventiva, si bien con la diferencia de que la prevención de riesgos del personal afectado por la aplicación del primer R. D. se hará “en la forma dispuesta en el Real Decreto 1488/1988, de 10 de julio , de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado”, mientras que en el Cuerpo de la Policía Nacional no existe ninguna disposición que haga referencia a dicho personal, si bien se puede interpretar que se halla incluido en el artículo 2 en su párrafo primero al citar los órganos periféricos, cuando dice: “tanto en los órganos centrales como periféricos dependientes de la Dirección General de la Policía”.

³⁹ Artículo 2, apartado a), del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

⁴⁰ Artículo 2, párrafo a), del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil: “Ámbito personal: incluye a los miembros de la Guardia Civil y a los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil”.

Por último, otro tema también relacionado con el personal es el de las situaciones en las que se pueda encontrar el mismo, donde como se vio anteriormente en la regulación correspondiente a la Guardia Civil no hay ningún precepto que mencione dichas situaciones, y lo mismo ocurre en la normativa objeto de comparación, donde tampoco se recogen las diferentes figuras en las que se puede encontrar el personal y por lo tanto el análisis efectuado para aquellas situaciones bien pudiera ser aplicado para los de éstas.

Ámbito de actividades.

Por lo que respecta al ámbito de actividades, el Real Decreto 2/2006 no hace referencia de forma taxativa a “las actividades específicas para el cumplimiento de las misiones encomendadas por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”, que si cita el Real Decreto 179/2005 en su artículo 2. b), si bien si lo hace, o al menos así se puede interpretar, de manera genérica al decir en su artículo 2, párrafo primero: “Este real decreto será de aplicación a la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía...”, y en el párrafo 2º cuando dice: “A las funciones que realice el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Real Decreto que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad y servicios operativos de protección civil, les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las peculiaridades establecidas para la Administración General del Estado, y las contenidas en este Real Decreto sobre el derecho de información al personal, órganos de representación, cauces de participación y órganos de prevención, seguridad y vigilancia de la salud”.

Regulándose, como se puede ver, las funciones que no presenten características exclusivas de policía y seguridad, de igual manera en ambos Cuerpos.

Por parte de las Fuerzas Armadas, la regulación dada al ámbito de actividades en el Real Decreto 1755/2007, dice que: “Comprende las actividades que se realizan en el ámbito del Ministerio de Defensa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales, en la redacción dada por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.”⁴¹

Por último, dentro del análisis comparativo llevado a cabo de estos tres reales decretos, en los aspectos estudiados para la Guardia Civil, solo añadir la inclusión, efectuada por el Real Decreto 1755/2007 en este artículo sobre el ámbito de aplicación, de un párrafo más, referido al ámbito espacial, que no está contemplado en ninguno de los otros dos reales decretos, el de la Guardia Civil y el del Cuerpo Nacional de Policía.

Este apartado c) del artículo 2 del Real Decreto 1755/2007, dice: “c) Espacial: Comprende todas las Unidades, Centros y Organismos del ámbito del Ministerio de Defensa, así como los organismos autónomos a el adscritos”.

Esta aplicación espacial, podría inferirse, dentro del Real Decreto 179/2005 cuando de una manera amplia dice en su apartado primero del artículo 2 que “Este real decreto será de aplicación en la Dirección General de la Guardia Civil,...”, donde lógicamente se incluyen todas las Unidades, Centros y Organismos.

CONCLUSIÓN

Al llevar a cabo el planteamiento del trabajo, se hizo mención a que el mismo se iba a realizar desde un punto de vista de análisis de aspectos que han ido surgiendo y que han sido resueltos por el propio Servicio de Prevención, así como de otros que conviene puntualizar aunque hasta el momento no hayan sido planteados.

Se han abordado temas importantes como es el de la aplicación de la prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil cuando en la breve referencia histórica se ha citado la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así

⁴¹ Artículo 3.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas Disposición final segunda: “La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil

No obstante esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

como la exención a que la Directiva comunitaria y la Ley 31/1995, somete a los miembros de la Guardia Civil; inspección y control por uno u otro órgano, e igualmente la problemática que la realización conjunta de actividades entre guardias civiles y personal civil. También se ha hecho un estudio comparativo con la normativa correspondiente al Cuerpo Nacional de Policía y a las Fuerzas Armadas, para por último, completar el análisis con el ámbito de aplicación personal de la normativa de prevención de riesgos laborales, y las distintas situaciones en las que se puede encontrar el Guardia Civil, con la repercusión que ello tiene en relación con los derechos reconocidos de protección en materia de seguridad y salud.

El análisis del Real Decreto y de la normativa complementaria no finaliza con lo realizado, quedan pendientes importantes aspectos que conviene estudiar y analizar, tales como la información y la formación, tema de especial importancia si queremos alcanzar un aspecto primordial de la prevención cual es el de crear una cultura preventiva y con ello involucrar a todos en la necesidad de integrar la prevención en el sistema general de gestión de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil (ámbito de la Guardia Civil).

También quedan para futuros análisis otros temas no menos importantes, como son la participación de todo el personal en la prevención y cauces para hacerlo, protección de la maternidad, vigilancia de la salud, la coordinación de actividades empresariales o las obligaciones de todas las partes implicadas, Administración, Personal y Servicio de Prevención, y por último, un tema de gran importancia y trascendencia como es el de las responsabilidades que se derivan del incumplimiento de dichas obligaciones.

El campo de estudio y análisis en este ámbito de la prevención es amplísimo puesto que sin entrar en la diferente normativa que para cada actividad existe, aún podríamos citar otros aspectos que se han quedado pendientes como pueden ser el sistema de gestión de la prevención, plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación preventiva, organización y funcionamiento, tipo de servicio de prevención, planes de emergencia y evacuación, análisis e investigación de accidentes, informes, etc., todo ello recogido en nuestro Real Decreto 179/2005 y en la Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil y a la cual no se ha hecho

referencia al no haberse tratado aspectos relacionados con la organización del Servicio de Prevención en el Cuerpo.

Y naturalmente, no se acaba el estudio sobre la prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil con lo dicho en los apartados anteriores ni con lo que se pueda decir en lo que aun está por analizar, también queda pendiente llevar a cabo una labor de difusión de las actividades que el Servicio de Prevención ha realizado hasta el momento desde su creación, así como las actuaciones que está llevando a cabo y las previsiones que se están preparando para el futuro, y por último, esperar que todas estas actuaciones sean, como ya se dijo al principio, un paso más para ir creando una cultura preventiva y que todas las partes implicadas se involucren con la prevención para conseguir el objetivo primordial de mejorar las condiciones del servicio y elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud en el trabajo⁴² .

BIBLIOGRAFÍA

CARTILLA DEL GUARDIA CIVIL, redactada en la Inspección General del Arma. Aprobada por S. M. en Real orden de 20 de diciembre de 1845.

Gaceta de Madrid nº 21. 31 de enero de 1900. Tomo I. Página 364

Boletín Oficial del Estado nº 242, de 29 de agosto de 1940

Boletín Oficial del Estado nº 77, de 18 de marzo de 1941

Boletín Oficial del Estado nº 167, de 15 de junio de 1952

Boletín Oficial del Estado nº 217, de 26 de agosto de 1957

Boletín Oficial del Estado nº 224, de 18 de septiembre de 1959

Boletín Oficial del Estado nº 310, de 28 de diciembre de 1959

Boletín Oficial del Estado nº 292, de 7 de diciembre de 1961

Boletín Oficial del Estado nº 208, de 26 de julio de 1944

Boletín Oficial del Estado nº 274, de 30 de septiembre de 1944

⁴² Artículo 3 del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

LEY ORGÁNICA 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

DIRECTIVA DEL CONSEJO 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva marco) DO nº 183, de 29 de junio de 1989

DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL, *La Guardia Civil española*, Madrid, 1994, ISBN: 84-505-86-96-8.

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

LEY ORGÁNICA 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado

LEY 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil

REAL DECRETO 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (SALA SEGUNDA) DE 12 DE ENERO DE 2006 “Incumplimiento de Estado – Política social – Protección de la seguridad y salud de los trabajadores – Directiva 89/391/CEE – Ámbito de aplicación – Personal no civil de las Administraciones Públicas – Fuerzas armadas y policía – Inclusión”.

LEY ORGÁNICA 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

CORTÉS DÍAZ, José María, *Técnicas de prevención de riesgos laborales*, Editorial Tébar, S. L. 9ª edición, Madrid, 2007.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y FUNDACIÓN FRANCISCO LARGO CABALLERO, *Historia de la prevención de riesgos laborales en España*, Madrid, 2007, ISBN: 978-84-7425-751-9 y 978-84-86716-31-8.

REAL DECRETO 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Bernardo de la Iglesia Miranda

Coronel de la Guardia Civil