



www.fsc.ccoo.es

Alfredo Sánchez Hernández, doctor en Organización de Empresas

SITUACIÓN ACTUAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS POLICÍAS ESPAÑOLAS

Septiembre de 2019

SITUACIÓN ACTUAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS POLICÍAS ESPAÑOLAS

Alfredo Sánchez Hernández

Doctor en Organización de Empresas
alfredo.sanchezh@urjc.es



Resumen: La prevención de riesgos laborales ha sido calificada por muchos autores como la asignatura pendiente de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el Estado español. Es un problema que afecta a todos los Cuerpos de policía, indistintamente de su dependencia estatal, autonómica o local, al existir diferencias entre Cuerpos. El artículo pretende poner de manifiesto la situación actual de esos Cuerpos y proponer soluciones al despropósito de las Administraciones que pueden provocar daños a la salud de los trabajadores.

Introducción

Desde la trasposición 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 la salud de los trabajadores en el trabajo, a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, han pasado casi 25 años y es hora de valorar la efectividad de esa trasposición y si en el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se ha llevado a cabo y cuales son las carencias detectadas después de esos casi 25 años.

El camino ha sido largo y lamentablemente no muy productivo. Hasta el año 2006 y fruto de una sentencia de los Tribunales Europeos, Asunto C-132/04, TJCE\2006\12 de 12 de enero, no se comenzó a aplicar la normativa en prevención de riesgos laborales a los colectivos policiales y no todos han visto desarrollada normativa en relación a esta materia y aún hoy en día, la aplicación de la Ley tiene que ser definida desde los Juzgados.

Cuando decimos que no se comenzó a aplicar es porque, aunque en 2006 existía normativa para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ésta surgió del proceso de la denuncia antes indicada ante los Tribunales Europeos, Asunto C-132/04 y que hizo que el Estado intentara evidenciar que sí existía dicha normativa de desarrollo.

El artículo se va a centrar en la normativa sobre prevención que afecta a los colectivos policiales, indicando algunas características de cada uno de ellos, enfatizando en el colectivo de la policía local.

¿Todo conseguido?

Hay tres momentos que podríamos decir que han sido claves en materia de prevención de riesgos laborales para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Por un lado, 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, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

Por otro, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que traspone la Directiva 89/391/CEE al ordenamiento jurídico español y que es el cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores policiales frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Por último, la Sentencia TJCE\2006\12 Asunto C-132-04, declaraba el incumplimiento del Reino de España de las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE, respecto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2 y 4 de dicha Directiva.



Estos tres momentos hacen que el Estado Español se active en la creación de normas específicas para determinados Cuerpos que estaban fuera de la aplicación de la Ley de prevención:

- RD 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia civil.
- RD 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.
- RD 1755/2007, de 28 de diciembre, 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, de aplicación también a miembros de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.
- RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, modificado por Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre de aplicación a miembros de la Guardia Civil y funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que no presenten características exclusivas de las actividades de policía y seguridad, así como a personal de resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil en las mismas circunstancias.

Sin embargo, se echa en falta normativa específica de aplicación en prevención a las policías locales y autonómicas, que dependen de normativa autonómica.

La única Comunidad Autónoma que plantea medidas específicas para su policía es Navarra a través del Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios de la Policía Foral de Navarra.

La consideración de profesión de riesgo en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Otra diferencia importante entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Policía Nacional y Guardia Civil) y el resto de policías (autonómicas y locales) es el Régimen de protección de la Seguridad Social y que de alguna forma afecta a la jubilación anticipada de los policías.

En el caso de la Guardia Civil y la Policía Nacional pertenecen a un Régimen Especial de la Seguridad Social que afecta a los funcionarios civiles del Estado, que a su vez se divide en dos mecanismos de cobertura complementarios:

- Régimen del Mutualismo Administrativo, gestionado por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).
- Régimen de Clases Pasivas, que tiene las competencias para el reconocimiento de los derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de clases pasivas (jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares).

Este mecanismo de cobertura no está disponible para quienes accedan a la condición de funcionarios de la Administración Civil del Estado desde el 01 de enero de 2011, sino que están incluidos obligatoriamente en el Régimen General de la Seguridad Social a los exclusivos efectos de sus derechos pasivos, es decir, los miembros de los Cuerpos de Policía Nacional y Guardia Civil que ingresaron con anterioridad a esa fecha están incluidos en el Régimen de Clases Pasivas y el resto en el Régimen General.

El Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, contempla en su artículo 20 la integración de las y los nuevos funcionarios de Policía Nacional y Guardia Civil en el Régimen General de la Seguridad Social, en vez de al de Clases Pasivas, lo que implica que se integra a efectos de pensiones en el Régimen General de la Seguridad Social y conlleva el fin de la jubilación anticipada, que implicaba que la jubilación voluntaria ordinaria en este Régimen se podía producir con 60 años de edad y 30 de servicios, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 670/87, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, en su artículo 28.2b, pero seguirá afiliado a MUFACE para las prestaciones sanitarias, farmacéuticas y sociales.



Este cambio implica que desde 2011 para que se produzca la jubilación anticipada de los miembros de este colectivo sería igual que para el resto de trabajadores del Régimen General.

Para los que desde 2011 pertenecen al nuevo Régimen, se aprobó el Real Decreto 1087/2015, de 4 de diciembre, sobre procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, que desarrolla la Disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).

Es importante conocer que el artículo 3, de este RD, ámbito material de aplicación, establece:

1. La cobertura y el reconocimiento de las prestaciones por incapacidad permanente y muerte y supervivencia del personal a que se refiere el artículo anterior se llevará a cabo conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades que se regulan en este real decreto.
2. No obstante, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil queda excluido de la protección otorgada por el Régimen General de la Seguridad Social correspondiente a la incapacidad permanente parcial, las lesiones permanentes no invalidantes y al complemento de gran invalidez a que se refiere el artículo 196.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Para dichas contingencias se mantendrá la acción protectora prevista en la normativa específica del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.
3. El personal de la Policía Nacional queda igualmente excluido de la protección de la incapacidad permanente parcial, las lesiones permanentes no invalidantes y el complemento de gran invalidez a que se refiere el precepto citado en el apartado anterior. Para dichas contingencias se mantendrá la acción protectora prevista en la normativa específica del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

Esto quiere decir que se respeta, para el personal militar y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, el régimen de las pensiones extraordinarias previsto en la normativa de Clases Pasivas del Estado, así como de determinadas especificidades relacionadas con los tribunales médicos para la declaración de la incapacidad o inutilidad del funcionario y con ello pese a pertenecer al Régimen General el sistema de gestión de la incapacidad permanente y muerte y supervivencia es diferente al del resto de policías dependientes de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos.

En el caso de las policías de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social, como la mayoría de trabajadores por cuenta ajena.

Este Régimen se regula desde la ya citada LGSS.

El artículo 206.1 de la LGSS, establece una serie de condiciones para el anticipo en la edad de jubilación de determinados colectivos:

“1. La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

A tales efectos, se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, que incluirá la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad”.



Los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos son reconocidos por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, como de naturaleza especialmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusan elevados índices de morbilidad y mortalidad, y por tanto, como profesiones de riesgo, son:

- Trabajadores incluidos en Estatuto Minero (RD 2366/1984, de 26 de diciembre).
- Personal de vuelo de trabajos aéreos (RD 1559/1986, de 28 de junio).
- Trabajadores ferroviarios (RD 2621/1986, de 24 de diciembre).
- Artistas.
- Profesionales taurinos.
- Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos (RD 383/2008, de 14 de marzo).
- Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza (Policía Autónoma del País Vasco, Disposición adicional 20, RDL 8/2015, LGSS).
- Policía Local (Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre).

Aunque parezca incongruente, no todos los Cuerpos de Policía pese a realizar tareas análogas, tienen ese reconocimiento como profesión de riesgo y por tanto, entre los distintos Cuerpos de policía se dan diferencias a la hora de la jubilación:

- Policía Nacional y Guardia Civil
 - Si ingresaron antes del 01/01/2011 podrán jubilarse con 60 años y 30 años de servicio teniendo en cuenta porcentajes para el cálculo de la pensión en función de los años de cotización.
 - Si ingresaron después del 01/01/2011, su edad de jubilación es la establecida para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social que no tengan reconocida su actividad como profesión de riesgo.
- Policías Autonómicas:
 - Mossos de Escuadra (Policía Autónoma de Cataluña), Policía Foral (Policía Autónoma de Navarra) y Policía Autónoma canaria, no son reconocidas como profesiones de riesgo y por tanto no tienen derecho al anticipo en la edad de jubilación, y por ello, su edad de jubilación es la establecida para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social que no tengan reconocida su actividad como profesión de riesgo.
 - Ertzaintza (Policía Autónoma del País Vasco). Tienen reconocida su actividad como profesión de riesgo por lo que tienen derecho a la jubilación anticipada en los términos establecidos en el artículo 206.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Policías Locales:
 - Tienen reconocida su actividad como profesión de riesgo por lo que tienen derecho a la jubilación anticipada en los términos establecidos en el artículo 206.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En términos de prevención de riesgos laborales, el RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención, en su Anexo I, establece una serie de actividades que requieren de una protección superior y que obliga a los empresarios a la creación de servicios de prevención propios. Son actividades asociadas a profesiones de riesgo entre las que no se encuentran de facto la actividad de policía pese a que tanto la Ertzaintza como las policías locales cuentan ya con ese reconocimiento y, por tanto, deberían ser objeto de una mayor protección.

En el caso de la Comunidad de Madrid, la nueva Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, establece en su artículo 50 que, en cada ayuntamiento, que cuente con Cuerpo de Policía Local, se constituirá una comisión paritaria de salud laboral que participará en la inspección y control del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, tanto por parte de la corporación local como de los funcionarios de la policía local.



Consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales de los Cuerpos de Policía en España

Policía Nacional

El Cuerpo Nacional de Policía está implantado en todas las capitales de provincia y en otras poblaciones determinadas por el Gobierno (suelen ser poblaciones de más de 50.000 habitantes) y sus funciones se establecen en la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad como el resto de cuerpos de policía objeto de este análisis.

Está formado por 63.630 miembros, de los cuales 54.545 son hombres y 9.085 son mujeres¹.

La asunción de la prevención se realiza desde servicios de prevención propios donde existe un Órgano Central de Prevención de Riesgos Laborales y Órganos de Prevención periféricos, dedicados a tareas preventivas de personal e instalaciones.

Su normativa de referencia es el RD 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.

La vigilancia de la salud es voluntaria salvo que una norma establezca otra previsión para determinados casos, o cuando resulten necesarios para la detección de patologías que puedan causar grave riesgo para los propios funcionarios o para los ciudadanos, en cuyo caso serán de carácter obligatorio y se informará a los representantes de los funcionarios.

Cuentan con delegados de prevención.

Cuenta con Comités de Seguridad y Salud en los términos establecidos en el RD 67/2010, modificado por RD 1084/2014.

Es de aplicación el Real Decreto 2283/1985 de 4.12. por el que se regula la emisión de informes de aptitud psicofísica para la obtención y renovación de licencias, permisos y tarjetas de armas (M. Int., BBOOE 10.12.1985, rectificado 21.1.1986), modificado por la Orden de 28.5.1986 (M. Int., BOE 10.6.1986). Anexo I del R.D. 2283/1985, enfermedades o defectos que serán causa de denegación de licencias, permisos y tarjetas de armas.

Guardia Civil

La Guardia Civil está implantada en todo el territorio nacional y en concreto, en municipios de menos de 50.000 habitantes y sus funciones se establecen en la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Está formado por 74.689 miembros, de los cuales 67.134 son hombres y 7.555 son mujeres².

Los órganos de prevención se regulan por 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.

Su normativa de referencia es el RD 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia civil.

Contaban con un Consejo Asesor del personal del Cuerpo de la Guardia civil donde se reciben propuestas y sugerencias en materia de prevención por los miembros de la Guardia Civil. La Ley 11/2007 reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil sustituye el Consejo asesor por el Consejo de la Guardia Civil.

No cuentan con delegados de prevención. La prevención de riesgos laborales recae en la cadena de mando y carecen de derechos de participación y consulta.

Los reconocimientos de salud no son obligatorios.

Los representantes de los Guardias Civiles recurren a los Tribunales Europeos para exigir el cumplimiento de la normativa en prevención y cuentan con varias sentencias que les dan la razón en sus reclamaciones³:

1 Statistical Bulletin of personnel at the service of Public Administrations (July 2018)

2 Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (Julio 2018)

3 Datos obtenidos de AUGC 2015



- Sentencia de 12 enero de 2006, Asunto C-132/04. Motivo: No aplicar a la Guardia Civil y Militares la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Sentencia de 20 mayo de 2010, Asunto C-158/09. Motivo: No cumplir en la Guardia Civil la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo [jornada laboral].
- Asunto NIF 2009/3400. Motivo: No existir en la Guardia Civil las Oficinas de Prevención de Riesgos Laborales. Tras ser requerida por la Comisión Europea se inició su implantación lo que paraliza la demanda.
- Asunto NIF 2011/14047. Motivo: Nuevamente se incumple la normativa sobre Jornada laboral pese a la sentencia de 2010. A finales de 2014 se publica una nueva Orden General de Jornada que paraliza la demanda.
- Asunto EU-PILOT 5711/13/EMPL. Motivo: Falta de definición en la legislación de la Guardia Civil de trabajador nocturno y la falta de evaluación de riesgos laborales. A requerimiento de Europa la Guardia Civil reguló la figura del trabajador nocturno y se comprometió con la Comisión Europea a evaluar los riesgos laborales.
- Asunto EU-PILOT 7307/15/EMPL. Motivo: inexistencia de delegados de prevención en la Guardia Civil. La Guardia Civil reconoce la figura del delegado de prevención, pero no le dota de competencias en la normativa interna.

Como ejemplo de la precariedad en la que tienen que trabajar los Guardias Civiles, en el municipio de Conil, en Cádiz, los empresarios de Conil han comprado una docena de cascos de moto para que los agentes puedan patrullar este verano por el casco urbano de esta localidad gaditana⁴.

Más preocupante es que los jóvenes guardias civiles recién salidos de la academia afrontan su año en prácticas y se topan de inmediato con la realidad de la Guardia Civil ya que carecen de chalecos antibalas individualizados. En su lugar deben valerse de prendas antiguas y usadas que no son de su talla, y que además presentan signos de suciedad⁵.

Ertzaintza

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Sus funciones vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, aunque cuentan con normativa específica, la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País vasco, que ha sido modificada en cinco ocasiones, y en especial la Ley 15/2012, de 12 de junio, de ordenación del sistema de seguridad pública de Euskadi que desgajó de la Ley 4/92, la regulación de aspectos comunes al conjunto de la seguridad pública, tales como la regulación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, la coordinación de policías locales o los mecanismos de cooperación policial.

El Cuerpo cuenta con 7.262 miembros, de los cuales 6401 son hombres y 861 son mujeres⁶.

En materia de prevención de riesgos laborales no tiene normativa específica, por lo que debería ser de aplicación la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y al no establecerse las especificidades en las que no sería de aplicación, ésta sería de aplicación en todo su contenido.

Hasta ahora las únicas alusiones a prevención de riesgos laborales se establecía en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza, que se ha ido renovando en los últimos años y que hacer referencia a determinados conceptos:

- Servicio de prevención propio (en los términos establecidos en el RD 39/1997, del Reglamento de los Servicios de prevención).
- Comité de seguridad y salud (art. 64).
- Delegados de prevención

4 <https://www.augc.org/news/2019/7/8/el-copago-social-para-la-compra-de-material-nueva-modalidad-para-poder-tener-mas-guardias-civiles-en-el-pueblo>

5 <https://www.augc.org/news/2019/7/5/los-guardias-civiles-en-practicas-se-topan-con-la-triste-realidad-de-la-carencia-de-medios-en-el-cuerpo>

6 Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (julio 2018)



- Vigilancia de la salud (estableciéndose como voluntaria).
- EPIs, (equipos de protección individual).

En materia de acoso, se aprobó la Orden de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral de la Ertzaintza, y que modifica la Orden de 10 de septiembre de 2007.

El 9 de julio de 2019, se ha publicado en el Boletín Oficial del País Vasco, la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco que pretende atender especialmente la obligación de las administraciones de velar por las condiciones psicofísicas y la vigilancia de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales de los funcionarios policiales.

Se obliga a contar con mecanismos de protección social complementaria para los casos de incapacidad temporal motivada por lesiones o patologías derivadas del enfermedad o accidente profesional producido en el servicio o como consecuencia del mismo.

La Ley 7/2019 (art. 79) prevé:

- La celebración de contratos o convenios de colaboración con profesionales médicos o entidades sanitarias públicas o privadas.
- Elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales par determinar la forma en que se va a llevar a cabo la vigilancia de la salud de los funcionarios policiales.
- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de actividades a través de la evaluación de riesgos laborales, la implantación de medidas correctoras y la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que contemplará una serie de factores de riesgos que la propia norma enumera.
- Se establecerán protocolos de actuación específicos para los casos de personal en situación de embarazo.
- Existirá un servicio de prevención específico.
- Se establecen las obligaciones del personal de los Cuerpos de la policía del País Vasco en materia de prevención de riesgos laborales.
- El régimen de representación y participación atenderá a los principios y criterios contenidos en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales.
- Se determina las funciones y elección de los delegados de prevención.
- Existirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación.
- Establece un régimen de protección social.

Como curiosidad, en el año 2003 se aprueba por el Gobierno Vasco el primer Plan General de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo ámbito de aplicación es toda la Administración autonómica y sus organismos autonómicos, dejando fuera de ese ámbito de aplicación a la Ertzaintza y al personal de servicios auxiliares o el personal docente no universitario, entendiéndose que todos ellos deberían contar con un Plan de prevención propio.

Mossos D'Esquadra

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Sus funciones vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, aunque cuentan con normativa específica, Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad "Mossos d'Esquadra".

El Cuerpo cuenta con 16.911 miembros, de los cuales 13.295 son hombres y 3.616 mujeres⁷.

En materia de prevención de riesgos no existe normativa específica para este Cuerpo por lo que debemos entender que,
7 Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (julio 2018)



tras la sentencia de los Tribunales Europeos de 2006, es de aplicación la Directiva 89/391, traspuesta al ordenamiento jurídico español por la Ley 31/95 y sus decretos de desarrollo.

Como curiosidad el Decreto 243/2007 de estructura del Departamento de Interior y los Mossos de Esquadra, establece en su artículo 136 que de la persona titular de la Dirección General de la Policía dependen, como estructura administrativa una serie de unidades, entre la que se encuentra el servicio de coordinación de salud laboral y prevención de riesgos (g).

A la Unidad de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, configurada como área funcional, le corresponden, en coordinación con la Subdirección General de Salud Laboral y Prevención de Riesgos de la Dirección de Servicios, las funciones siguientes, en el ámbito territorial correspondiente:

- a. Colaborar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento en la realización de los exámenes de salud iniciales, por ausencias prolongadas de salud, los periódicos específicos y los de adaptación de lugar de trabajo por cambio de tareas.
- b. Colaborar con las diferentes unidades de prevención de riesgos laborales del Departamento en la ejecución de los planes y los programas en esta materia en su ámbito territorial.
- c. Gestionar las medidas derivadas de las evaluaciones de riesgos y los planes de emergencia de los centros del Departamento en el ámbito territorial correspondiente.
- d. Impulsar la promoción de hábitos saludables.
- e. Efectuar la atención de primeros cuidados y urgencias.
- f. Efectuar la atención de patología laboral.
- g. Hacer el seguimiento de accidentes laborales y colaborar en la investigación de éstos cuando el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales lo reclame.
- h. Colaborar en las campañas sanitarias.
- i. Emisión de informes médicos y seguimiento de bajas.
- j. Promover y participar en las actividades de formación, información, estudio y divulgación en materia de riesgos laborales en su ámbito.
- k. Responsabilizarse de la coordinación empresarial en materia preventiva en su ámbito territorial.
- l. Cualquier otra que le encomienden.

Policía de Canarias

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma de Canarias.

Sus funciones vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, aunque cuentan con normativa específica, Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria y el Decreto 77/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Cuerpo General de la Policía Canaria.

El Cuerpo cuenta con 71 miembros, de los cuales 66 son hombres y 5 mujeres⁸.

En materia de prevención no cuentan con normativa específica aunque la Ley 2/2008, hace alusiones a reconocimientos médicos cuando la autoridad lo considere competente para determinar si las afecciones o enfermedades físicas o psíquicas del interesado están incursas o no en el cuadro de incompatibilidades médicas para la prestación del servicio ordinario y cuyo dictamen médico será la base para determinar el pase a la segunda actividad o que se tramite el expediente de incapacidad o de jubilación forzosa. (art. 58)

El Decreto 77/2010, en el art. 53 y ss, establece una serie de derechos en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, entre ellos:

- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

8 Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (julio 2018)



- Representación.
- Formación.
- Medidas de protección de la maternidad.
- Vigilancia de la salud
- Derecho a la intimidad
- Obligaciones de los miembros del Cuerpo en materia de riesgos laborales, seguridad y salud.
- Dedicar una sección a la segunda actividad.

Policía Foral de Navarra

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma de Navarra.

Sus funciones vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, aunque cuentan con normativa específica, Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las policías de Navarra.

El Cuerpo cuenta con 1.054 miembros, de los cuales 965 son hombres y 89 mujeres⁹.

En materia de prevención es la única policía autonómica que cuenta con normativa específica, Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

Policías Locales

Es la policía que depende de los Ayuntamientos y donde tiene asignado por la Constitución Española su ámbito de actuación, aunque son las Comunidades Autónomas las que tienen asumidas las labores de coordinación y formación a través de las correspondientes Leyes de Coordinación.

Los Cuerpos de Policía Local se han creado en 2.012 municipios de los 8.110 municipios con los que cuenta el Estado español.

En enero de 2018 el número aproximado de policías locales en el Estado era de 72.100 policías¹⁰, pero este número se ha visto disminuido considerablemente por la aprobación del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

Se desconoce el número de mujeres que forman parte de los Cuerpos de policía Local.

Sus funciones vienen establecidas por la Ley 2/86, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, aunque cuentan con 17 leyes de coordinación aprobadas por los parlamentos autonómicos, 2 acuerdos colectivos de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, Reglamentos de desarrollo de las Leyes de Coordinación, de la uniformidad, del acceso, de las condecoraciones, del funcionamiento de las academias de formación, Órdenes, Circulares, Acuerdos colectivos municipales y otra normativa de función pública de aplicación a las policías locales.

Esto implica una gran dispersión normativa, aunque el presente artículo pretende clarificar de alguna forma como están distribuidas las leyes de Coordinación en materia de prevención, si hacen una remisión directa a la Ley de prevención, si hay remisión a otra normativa si la remisión es a la Ley 2/86, o si no hay ningún tipo de alusión ni remisión de la norma en materia de prevención.

En el primero de los grupos de Leyes que remiten de forma directa a la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales nos encontramos:

⁹ Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (julio 2018)

¹⁰ Memoria Comunidad de Madrid enero 2018}



- LCOP de Castilla y León 9/2003, 8 de abril (modificada por Ley 13/2006) art. 38.3 “en materia de Salud Laboral será de aplicación lo previsto en la LPRL y demás disposiciones aplicables en la materia”.
- LCOP de Galicia 4/2007, 20 de abril, art. 50 “asimismo tendrán derecho a la promoción de la seguridad y la salud en el desarrollo de su función y a la prevención de riesgos laborales en los términos que establezca la legislación específica en la materia.
- LCOP de Valencia 7/2017, art. 80.5 será de aplicación lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
- LCOP de Baleares 4/2013, de 17 de julio, modif. Ley 11/2017, de 20 de diciembre, art. 48.3 y 69 y el Decreto 75/2003, de 12 de mayo, art. 40, 41 y 42.
- LCOP de Madrid 1/2018, de 22 de febrero, art. 50.6.
- LCOP de Extremadura 7/2017, art. 34.5.
- LOCP del País Vasco, 4/1992, de 17 de julio, modif. Ley 7/2019, de 27 de junio).

En el segundo de los grupos, remisión a otra normativa nos encontramos:

- LCOP de Navarra 8/2007, 23 de marzo, sección 10, art. 56, nos remite al Decreto Foral 55/2010, en el que establece normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

En el tercer grupo, remisión a la Ley 2/86 y por tanto implica una remisión a la Ley de prevención de riesgos laborales:

- LCOP de Cantabria 5/2000, 15 de diciembre arts. 31 y 32 letras k/ y l).
- LCOP de Canarias 6/1997, de 4 de julio, disposición final 4ª.
- LCOP de Asturias 2/2007, 23 de marzo, art. 26.g.
- LCOP de Cataluña 16/1991 (actualizada por Ley 31/2008, art. 42, 43 y 44 y Ley 7/2003, art 16).
- LCOP de Murcia 4/1998, 22 de julio, art. 31.

En el cuarto grupo, la de las leyes de coordinación que no hacen referencia ni remisión a otra alternativa están:

- LCOP de Aragón 8/2013, de 12 de septiembre. Art. 32 Salud laboral.
- LCOP de Castilla La Mancha 8/2002, de 23 de mayo, remite a la Ley estatal en relación al vestuario.
- LOCP de Andalucía, 13/2001, de 11 de diciembre.
- LOCP de la Rioja, 5/2010, de 14 de mayo.

Ante esta perspectiva, un sindicato español CCOO, planteó ante los Tribunales Europeos una demanda, (CHAP (2014)01177) en el que se alegaba el supuesto incumplimiento, por parte del Reino de España, de las obligaciones que le incumben con arreglo a 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 en relación con los cuerpos de policía locales.

En la denuncia se menciona la existencia de distintas normativas nacionales sobre coordinación de la policía local de las distintas Comunidades Autónomas en relación con la salud y seguridad en el trabajo y que ese estado de cosas creaba incertidumbre en la aplicación de la norma.

También se alegó que las diferencias existentes en la legislación nacional sobre salud y seguridad en el trabajo aplicable a los cuerpos de policía locales crean situaciones de desigualdad entre los trabajadores que trabajan en distintas comunidades autónomas.

Como conclusiones de la denuncia y que determinan el grado de aplicación de la norma a este colectivo desde la Comisión Europea nos encontramos:



- No hay indicios de que la legislación nacional sobre salud y seguridad en el trabajo, aplicable a los Cuerpos de Policía Locales de las Comunidades Autónomas excluya, a los trabajadores de dichos cuerpos de policía del ámbito de aplicación de la Directiva 89/391/CEE.
- De hecho, la información no permite llegar a la conclusión de que exista a nivel nacional legislación aplicable a los cuerpos de policía locales de las Comunidades Autónomas anteriormente mencionados, con fecha anterior a la de la legislación nacional, por la que transponer los requisitos mínimos de la Directiva 89/391/CEE, que impida por sí misma que se apliquen a los Cuerpos de policía locales españoles los requisitos de la UE sobre SST, incorporados al ordenamiento jurídico nacional mediante la Ley 31/1995.
- Tras analizar toda la información disponible, parece que, a nivel nacional, **la legislación aplicable a los Cuerpos de policía locales de las Comunidades Autónomas es la legislación nacional por la que se incorpora la Directiva 89/391/CEE al ordenamiento nacional, es decir, la Ley 31/1995.**

Si bien la resolución de la Comisión Europea pudiera ser negativa para los intereses de los Cuerpos de policía Local, lo que deja claro es que es de aplicación para estos Cuerpos, es que, ante la ausencia de normativa específica, la Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo.

Conclusiones

Haciendo un análisis general de la situación actual de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad Españoles podemos decir que 236.618 profesionales, en la mayoría de los casos, tiene una serie de ausencias:

- Ausencia de formación previa en materia de prevención de riesgos laborales, antes de ingresar a los Cuerpos de Policía.
- Ausencia de formación post o profesional, es decir no hay formación en las Academias de Policía de prevención de riesgos laborales y tampoco cursos relacionados con la prevención una vez que se incorporan desde esos cursos básicos a realizar el trabajo diario y ordinario.
- Ausencia de la integración de la prevención en todos los procesos de trabajo.
- Ausencia de protocolos de actuación ante riesgos que se pudieran producir durante el servicio.
- Ausencia de equipos de protección individual y no solo de chalecos, también hay que incluir guantes anticorte, protecciones en uniformes de motoristas, etc.
- Ausencia de vigilancia de la salud.
- Ausencia de investigación de accidentes al objeto de averiguar las causas y poder plantear medidas preventivas para que no se vuelvan a producir, realizándose estas investigaciones únicamente con el objeto de sancionar a los causantes.
- Ausencia de evaluaciones psicosociales.

Es importante también resaltar la falta de reconocimiento como profesión de riesgo de algunas policías.

También hemos podido comprobar la ausencia de certificaciones OSHAS 18001 o ISO 45001 en las administraciones públicas.

De cara al futuro parece evidente que sería importante contar con un marco común en prevención de riesgos laborales.

Sería importante que se implantara la obligación de investigar todos los accidentes laborales en los que participen los miembros de los Cuerpos de policía.

Finalmente, parece necesario establecer un sistema que implique una igualdad de derechos entre todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, ya que parece evidente que la normativa estatal y autonómica sí establece una igualdad en obligaciones.





servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es