GUARDIA CIVIL

Tema 03

Resumen

Prevención de Riesgos Laborales

Opositu: prepara tu oposición con superpoderes.

3 INSTRUMENTOS CUBIERTOS

Ley 31/1995 · RD 67/2010 · RD 179/2005

Después de leerlo, ponte a prueba

→ opositu.com/guardia-civil

Edición: Noviembre 2026

© 2026 Opositu. Todos los derechos reservados. · opositu.com

opositu

CÓMO ESTUDIAR

Saca el máximo partido a este resumen

Estudiar no es solo leer y memorizar. Estos pasos te acercan a tu plaza.

1. **Lee el resumen entero.** Una primera pasada sin subrayar, solo para ver de qué va y cómo encaja todo.

2. **Relee fijándote en las partes subrayadas.** Fíjate en las trampas, los plazos y los artículos estrella: son los que más se repiten en el examen.

3. **Ponte a prueba.** Cierra el PDF e intenta recordarlo. Lo que recuerdes sin mirar es lo que de verdad sabes; si hay algo que te cuesta recordar, repásalo de nuevo.

4. **Utiliza repetición espaciada.** Vuelve al tema a los pocos días y otra vez en una semana. Repasar conceptos antes de olvidarlos ayuda a fijarlos en la memoria.

   • En Opositu, las fichas de estudio aplican la repetición espaciada por ti.

5. **Practica con preguntas tipo test.** En opositu.com cada pregunta de nuestro banco de preguntas propio de este tema incluye el razonamiento de por qué la respuesta correcta es correcta. Así aprendes de cada fallo.

6. **Haz simulacros de examen.** Cuando ya domines el tema, ponte a prueba en condiciones reales. Puedes hacerlo con un simulacro en PDF de convocatorias anteriores de los disponibles en internet o en opositu.com, con los razonamientos de exámenes pasados y tu nota calculada.

Pon a prueba este tema en opositu.com

El examen es tipo test, así que prepararte con preguntas tipo test como las del examen es la mejor manera de practicar. En Opositu tienes preguntas de este mismo tema, simulacros con soluciones y razonamientos, y un porcentaje que estima tu nivel de preparación.

→ opositu.com/guardia-civil

ESCANEA Y EMPIEZA

ÍNDICE DEL RESUMEN

Tema 03 · Prevención de Riesgos Laborales

01 Visión general del tema

02 Diagrama: régimen PRL aplicable al personal de la Guardia Civil

03 Esquema completo

04 Tablas comparativas

05 Plazos y cifras clave

06 Trampas frecuentes de examen

07 Reglas mnemotécnicas

08 Conexiones entre temas

09 Ejemplos prácticos (no anclados)

01 Visión general del tema

Este tema cubre el marco normativo de prevención de riesgos laborales (PRL) en tres capas concéntricas: la **Ley 31/1995** como norma general aplicable al conjunto del sector público y privado, el **RD 67/2010** que la adapta a la Administración General del Estado y el **RD 179/2005**, específico para la Guardia Civil cuando ejecuta sus misiones de policía, seguridad y resguardo aduanero.

Peso en examen
Cada examen desde 2020 trae **2 o 3 preguntas** del tema, de sus 100 de conocimientos, y ninguno de 2017 a 2019 traía ninguna: 40 en catorce exámenes, 15 de la **Ley 31/1995**, 13 del **RD 67/2010** y 12 del **RD 179/2005**.

Artículos estrella
Los preguntados en tres convocatorias o más: Ley 31/1995 arts. 4 (definiciones: 2020, 2021 y 2025) y **13 (Comisión Nacional: 2020, 2021 y 2024)**; RD 67/2010 arts. 6 (Comité de Seguridad y Salud: 2020, 2022 y 2024) y **11 (DGFP: 2023, 2024 y 2025)**; y RD 179/2005 art. 13 (órganos de prevención: 2020, 2022, 2023 y 2024). En dos convocatorias: los arts. 44 y 53 de la Ley 31/1995, 3 y 8 del RD 67/2010 y 1 y 8 del RD 179/2005.

Qué pesa más
La **Comisión Nacional de Seguridad y Salud** del art. 13 Ley 31/1995 (composición, votos, vicepresidentes, modos de funcionamiento) y los cuatro órganos de prevención de la Guardia Civil del art. 13 RD 179/2005, cinco preguntas cada uno de 2020 a 2024; el Comité de Seguridad y Salud del art. 6 RD 67/2010 (cuatro) y las funciones de la **DGFP en materia de PRL** de su art. 11 (tres); las definiciones literales del art. 4 Ley 31/1995 (tres, dos de ellas la «condición de trabajo»); y, con dos cada una, la paralización que ordena la Inspección (art. 44: **tres días hábiles** para impugnarla y **veinticuatro horas** para resolver) y la suspensión o el cierre del art. 53.

> **FUENTE** *Ley 31/1995, RD 67/2010, RD 179/2005*

02 Diagrama: régimen PRL aplicable al personal de la Guardia Civil

La aplicación del marco PRL al personal de la Guardia Civil depende de la actividad (art. 2.b RD 179/2005): las actividades específicas de las misiones de la LO 2/1986 se rigen por el RD 179/2005; las misiones de carácter militar, por sus normas específicas; y las funciones que no presenten características exclusivas de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de

protección civil, por la normativa general de PRL con las particularidades de la AGE (RD 67/2010), más lo que el RD 179/2005 dispone sobre información, representación, participación y órganos de prevención, seguridad y vigilancia de la salud.

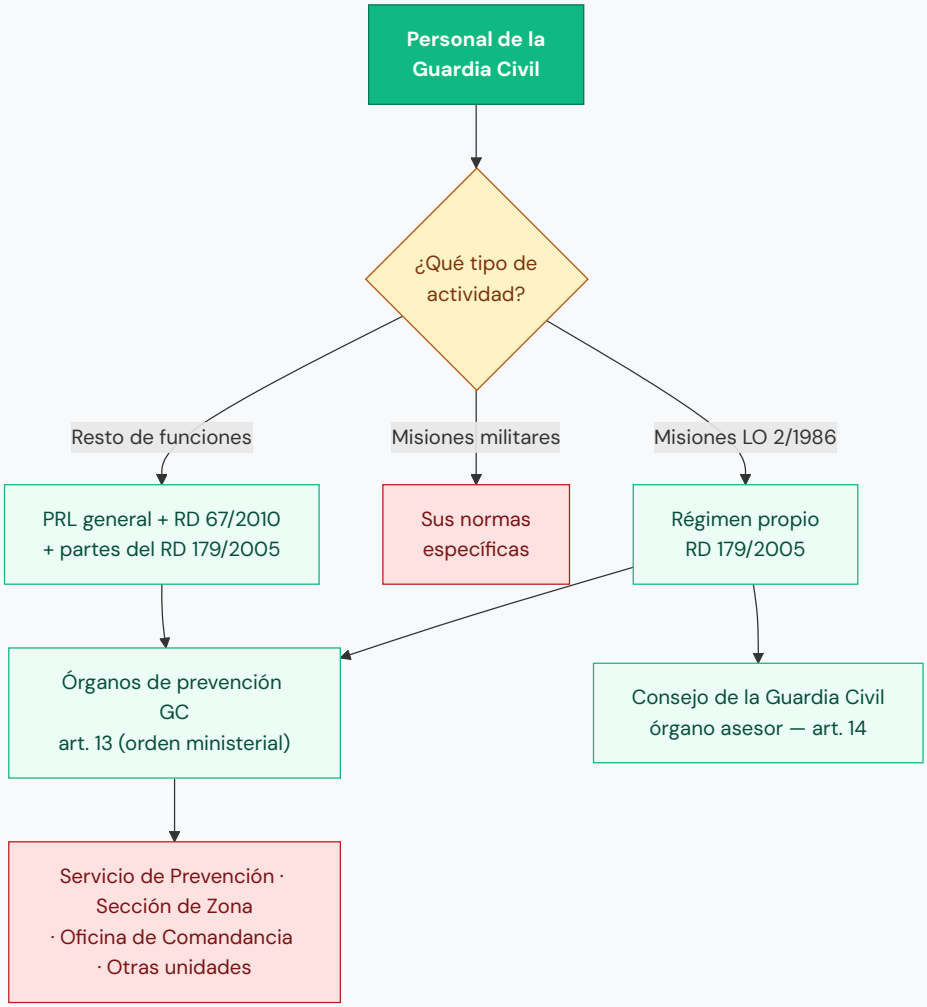


Figura 1 — Régimen PRL aplicable según el tipo de actividad (RD 179/2005 arts. 2, 13-14)

FUENTE *RD 179/2005 arts. 2, 13-14*

03 Esquema completo

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Capítulo I — Objeto, ámbito de aplicación y definiciones (arts. 1-4)

- **Art. 1 Ley 31/1995** — Normativa: la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.
- **Art. 2 Ley 31/1995** — Objeto: promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (2.1). Sus disposiciones de carácter laboral, y las de sus normas reglamentarias, tienen *carácter de Derecho necesario mínimo indisponible* y pueden ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos (2.2).
- **Art. 3 Ley 31/1995 — Ámbito.** Se aplica a las relaciones laborales del Estatuto de los Trabajadores y a las de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas (3.1). **No se aplica** 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*; y *Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil* (3.2). No obstante, la Ley inspirará la normativa específica que se dicte para esas actividades.
- **Art. 4 Ley 31/1995 — Definiciones.** A efectos de la Ley:
  - **«Prevención»** — **el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo**.
  - **«Riesgo laboral»** — **la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo**. Se valoran conjuntamente la *probabilidad* y la *severidad*.
  - **«Daños derivados del trabajo»** — las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
  - **«Riesgo laboral grave e inminente»** — aquel que resulte **probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato** y pueda suponer un daño grave para la salud.
  - **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos»** — aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
  - **«Equipo de trabajo»** — **cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo**.

- **«Condición de trabajo»** — cualquier característica del mismo que pueda tener una **influencia significativa en la generación de riesgos** (locales, agentes físicos/químicos/biológicos, procedimientos y organización del trabajo).
- **«Equipo de protección individual» (EPI)** — cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Capítulo II — Política en materia de prevención (arts. 5-13)

- **Art. 5 Ley 31/1995** — Objetivos de la política: promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud; se orienta a la coordinación de las Administraciones públicas competentes y se elabora con la participación de empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas.
- **Art. 6 Ley 31/1995** — Normas reglamentarias: el **Gobierno**, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regula por reglamento, entre otras materias, los requisitos mínimos de las condiciones de trabajo, los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva (6.1.d; 2023-1A) y las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- **Art. 7 Ley 31/1995** — Las Administraciones públicas competentes en materia laboral promueven la prevención, asesoran, vigilan y controlan el cumplimiento y sancionan las infracciones.
- **Arts. 8-9** — *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (asesoramiento técnico) e *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (vigilancia y control).
- **Arts. 10-11 Ley 31/1995** — Administraciones sanitarias (evaluación y control de las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención, mapas de riesgos, estudios epidemiológicos) y coordinación de las Administraciones laboral, sanitaria y de industria.
- **Art. 12 Ley 31/1995** — La participación de empresarios y trabajadores se canaliza a través de las *organizaciones empresariales y sindicales más representativas*.
- **Art. 13 Ley 31/1995 — Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.** **órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención** y órgano de participación institucional (13.1). *Composición* (13.2): **un representante de cada una de las Comunidades Autónomas** + igual número de miembros de la AGE + paritariamente con todos los anteriores, representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. *Acuerdos* (13.4): adopta sus acuerdos **por mayoría**; los representantes de las AA.PP. tienen **un voto** cada uno y **dos votos** los de las organizaciones empresariales y sindicales. *Estructura* (13.5): cuenta con un Presidente y **cuatro Vicepresidentes** (uno por cada grupo); Presidencia → Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales; Vicepresidencia AGE → Subsecretario de Sanidad y Consumo. *Secretaría* (13.6): Dirección del INSHT. *Funcionamiento* (13.7): **en Pleno, en Comisión**

Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme al Reglamento interno que la propia Comisión elabore.

Capítulo III — Derechos y obligaciones (arts. 14-29)

- **Art. 14 Ley 31/1995 — Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.** Los trabajadores tienen derecho a una **protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**, con el correlativo **deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales**. Forman parte de este derecho: información, consulta y participación, formación preventiva, paralización ante riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud. El coste de las medidas preventivas **no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores** (art. 14.5).
- **Art. 15 Ley 31/1995 — Principios de la acción preventiva.** Nueve principios que el empresario aplicará:
  - a) **Evitar los riesgos**.
  - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
  - c) **Combatir los riesgos en su origen**.
  - d) Adaptar el trabajo a la persona.
  - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
  - f) **Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro**.
  - g) Planificar la prevención.
  - h) Adoptar medidas que **antepongan la protección colectiva a la individual**.
  - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.



EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 15.1 LEY 31/1995

Cambiar el disolvente por otro menos tóxico

En el taller de pintura de una pequeña empresa, Lucía detecta que un disolvente clásico está provocando mareos a varios compañeros pese a llevar mascarilla. La jefa de prevención propone dos vías: (1) reforzar el uso de mascarillas con filtros más caros, o (2) sustituir el disolvente por una alternativa de base acuosa, menos volátil, que las nuevas normativas ya recomiendan. La empresa opta por la sustitución y rediseña el flujo de extracción del taller.

*Cuando el examen pregunta por el art. 15, la opción falsa invierte el principio del apartado h (2024-3A): **antepone la protección individual a la colectiva**. La pista verbatim es la inversa: «medidas que antepongan la protección colectiva a la individual».*

El art. 15.1 Ley 31/1995 ordena los principios: a) evitar riesgos, b) evaluar los no evitables, c) combatirlos en origen, f) *sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro*, h) anteponer la *protección colectiva a la individual*.

- **Art. 16 Ley 31/1995 — Plan de prevención, evaluación y planificación.** La PRL se integra en el sistema general de gestión de la empresa mediante un *plan de prevención de riesgos laborales* (16.1). Sus instrumentos esenciales son la *evaluación de riesgos laborales* y la *planificación de la actividad preventiva* (16.2). El empresario hará una evaluación inicial de los riesgos (16.2.a); la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.
- **Art. 17 Ley 31/1995 — Equipos de trabajo y medios de protección.** El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos sean adecuados. Los **EPI** se utilizan *cuando los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente por medios de protección colectiva o medidas organizativas* — nunca como sustituto de la protección colectiva.

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 17.2 LEY 31/1995

Mascarillas en lugar de un sistema de extracción



Javier, técnico de mantenimiento en una nave de manipulación de fibra, recibe del responsable un lote de mascarillas FFP3 con la instrucción de usarlas siempre que trabajen en la zona polvorienta. Cuando Javier pregunta por el sistema de extracción localizado que el fabricante de la máquina recomienda instalar, le responden que «con las mascarillas basta y sale más barato». La auditoría externa de PRL llega esa semana al taller.

*En el art. 17.2, un distractor posible presenta el EPI como **alternativa** a la protección colectiva; la pista verbatim es la opuesta: el EPI se usa cuando los riesgos **«no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva»**.*

El art. 17.2 Ley 31/1995 dispone que los *equipos de protección individual* «deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo». El EPI es último recurso.

- **Art. 18 Ley 31/1995** — Derecho de los trabajadores a recibir información sobre riesgos, medidas preventivas y de emergencia; consulta y participación.
- **Art. 19 Ley 31/1995** — Formación: el empresario garantizará formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en tiempo de trabajo y a su cargo.
- **Art. 20 Ley 31/1995** — Medidas de emergencia: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

- **Art. 21 Ley 31/1995 — Riesgo grave e inminente.** Si los trabajadores están o pueden estar expuestos, el empresario debe (i) informar a los afectados, (ii) adoptar medidas para que puedan **interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato** el lugar de trabajo, y (iii) prever que un trabajador sin contacto con su superior pueda adoptar por sí mismo las medidas necesarias. Si el empresario no actúa, los representantes legales podrán acordar por *mayoría de sus miembros* la paralización; la *autoridad laboral*, **en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará** la paralización acordada.

  EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 21.1 LEY 31/1995

  Alarma de fuga química en un almacén

  Carlos trabaja en el almacén de una empresa de productos químicos. A media mañana, salta una alarma técnica por una posible fuga de vapores en una zona contigua. El encargado del turno no responde a la radio y los detectores marcan niveles ya por encima del umbral. Carlos, formado en el plan de emergencias, decide interrumpir su tarea, avisar a sus compañeros y salir del recinto hasta que se aclare la situación. Al día siguiente la empresa le advierte por haber «abandonado el puesto».

  Cuando el examen pregunta por el art. 21, recuerda 2020-1A: la medida que NO es suya era la formación inicial, que es del art. 19. La pista del 21.1: ***«interrumpir su actividad» y «abandonar de inmediato el lugar de trabajo»****.*

  Carlos ejerció un derecho: ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, el trabajador *«tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario»* (art. 21.2 Ley 31/1995). No puede sufrir perjuicio alguno, salvo mala fe o negligencia grave (art. 21.4).

- **Art. 22 Ley 31/1995** — *Vigilancia de la salud*: periódica y voluntaria con carácter general (sin consentimiento del trabajador sólo en los supuestos tasados, previo informe de los representantes de los trabajadores); respeta la intimidad, la dignidad y la *confidencialidad*. La información médica de carácter personal no puede facilitarse al empresario ni a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador; el empresario y los órganos con responsabilidades en prevención reciben las conclusiones sobre la aptitud del trabajador o la necesidad de medidas (22.4).
- **Art. 23 Ley 31/1995** — Documentación a disposición de la autoridad laboral: plan, evaluación, planificación, controles del estado de salud y sus conclusiones, y relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- **Art. 24 Ley 31/1995** — Coordinación de actividades empresariales (concurrencia en un mismo centro).
- **Arts. 25-28 Ley 31/1995** — Protección especial: trabajadores especialmente sensibles, maternidad (suspensión del contrato por riesgo si no es posible reubicación), menores y

trabajadores temporales/ETT.

- **Art. 29 Ley 31/1995 — Obligaciones de los trabajadores.** Cada trabajador debe velar, según sus posibilidades, por su propia seguridad y salud y por la de las personas a las que pueda afectar su actividad. En particular (29.2): 1.º **Usar adecuadamente**, de acuerdo con su naturaleza y los **riesgos previsibles**, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y demás medios; 2.º utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario; 3.º no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad; 4.º informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para la prevención o, en su caso, al servicio de prevención, de cualquier situación que entrañe un riesgo; 5.º contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente; 6.º cooperar con el empresario. El incumplimiento tiene la consideración de **incumplimiento laboral** (art. 58.1 ET) o de falta conforme al régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario (29.3).

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 29.2 LEY 31/1995

Anular el sensor de seguridad de una prensa



Miguel monta piezas en una prensa hidráulica de un taller metalúrgico. El sensor que detiene la máquina cuando una mano se aproxima ralentiza el ciclo de producción. Para llegar al ritmo que el encargado le exige, Miguel *puentea* el sensor con un trozo de cinta aislante. La empresa había proporcionado formación específica y un manual de uso. Tras una semana de hacerlo, un compañero lo ve y lo comenta en la reunión de prevención.

*En el art. 29, un distractor posible presenta las obligaciones como exclusivas del empresario; el verbo decisivo es **«no poner fuera de funcionamiento»** los dispositivos de seguridad: el trabajador también responde según su formación.*

El art. 29.2.3.º Ley 31/1995 obliga al trabajador a *no poner fuera de funcionamiento* y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Capítulo VI-VII — Obligaciones de fabricantes y régimen sancionador (arts. 41-54)

- **Art. 41 Ley 31/1995** — Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores.
- **Arts. 42-44 Ley 31/1995** — Responsabilidades: el incumplimiento empresarial da lugar a responsabilidades administrativas y, en su caso, penales y civiles (42.1); las administrativas son compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios y con el recargo de prestaciones de la Seguridad Social (42.3). Requerimientos de la Inspección de Trabajo: *por escrito*, con indicación del plazo de subsanación (43.2). Paralización de trabajos por la Inspección ante

riesgo grave e inminente: la empresa puede impugnarla ante la autoridad laboral en **tres días hábiles**, que resuelve en un plazo máximo de **veinticuatro horas** (44.1).

- **Arts. 45-54 Ley 31/1995** — Régimen de infracciones y sanciones, hoy derogado en su mayor parte: los **arts. 46-52** (infracciones leves, graves y muy graves, sanciones, reincidencia, prescripción y competencias sancionadoras) los derogó el Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (**LISOS**), que es donde se regulan hoy. Siguen vigentes la parte del **art. 45.1** sobre el personal civil al servicio de las Administraciones públicas, que no prevé multas sino la imposición de **medidas correctoras** por la autoridad competente, en un procedimiento que inicia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en la AGE, si discrepan los Ministros competentes, decide el Consejo de Ministros); el **art. 53**, por el que el Gobierno o la comunidad autónoma pueden acordar **la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo** cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad; y el **art. 54**, sobre las limitaciones para contratar con la Administración.

2. RD 67/2010 — Adaptación de la PRL a la Administración General del Estado

- **Art. 1 RD 67/2010** — Objeto: adaptar la Ley 31/1995 y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) a la AGE.
- **Art. 2 RD 67/2010** — Ámbito: la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, tengan o no, además, personal laboral (si hay ambos, a ambos). Reglas particulares para los establecimientos penitenciarios, las funciones excluidas por el art. 3.2 Ley 31/1995 cuando sus particularidades lo impidan (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), las funciones no exclusivas de la Guardia Civil y la Policía Nacional (con los RD 179/2005 y 2/2006) y los centros y establecimientos militares.
- **Art. 3 RD 67/2010** — Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta de integración; ha de reflejarse en un documento que se conservará **a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores** (3.3), con la identificación del Departamento, su estructura organizativa, sus procesos, la modalidad preventiva elegida y su política, objetivos y recursos en materia preventiva. 2021-1A y 2026-A preguntaron a disposición de quién: ofrecían los tres por separado, y la respuesta era «todos».
- **Art. 4 RD 67/2010** — Participación: Juntas de Personal y Comités de Empresa (art. 34.2 Ley 31), Delegados de Prevención (art. 36), Comités de S+S (art. 39); Comisión Técnica de PRL dependiente de la *Mesa General de Negociación de la AGE*.
- **Art. 5 RD 67/2010** — Delegados de Prevención en la AGE: los designan los representantes del personal entre los miembros de las Juntas de Personal (funcionarios y estatutarios) y de los Comités de Empresa o delegados de personal (laborales); si no se completa el número, los restantes pueden elegirlos las centrales sindicales entre sus delegados sindicales. Su número se ajusta a la escala del art. 35.2 Ley 31/1995. Los acreditan de forma individualizada cada

Departamento u organismo público y las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno competentes (5.4; 2023-1A: «todos»).

- **Art. 6 RD 67/2010 — Comité de Seguridad y Salud en la AGE.** *Órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica* de las actuaciones de la AGE y de sus organismos públicos en materia de PRL; lo forman los Delegados de Prevención y representantes de la Administración en número no superior al de delegados (6.1). Con carácter general, un único Comité en cada uno de los **centros de trabajo del Anexo I** que cuente con **50 o más empleados públicos** (6.2). El Anexo I no cuenta edificios: en Madrid es un centro cada Departamento ministerial con sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y todos sus servicios provinciales de Madrid, y cada agencia, ente público u organismo no incluido en él, para sus servicios en Madrid; en las provincias, cada Delegación o Subdelegación del Gobierno, que integra los servicios provinciales de todos los Departamentos, y cada ente u organismo público no incluido, para sus servicios en la provincia; en la Administración de Justicia, uno por provincia. Comités en otros ámbitos sólo por los criterios de las letras a) a c) del 6.2 (por ejemplo, un organismo autónomo cuya actividad sea claramente diferenciada de la del Departamento y que alcance 2.000 empleados públicos en la provincia de sus servicios centrales), con autorización expresa de la Dirección General de la Función Pública, previa consulta a la Comisión Técnica de PRL (6.3). Delegados sindicales, asesores y responsables técnicos pueden asistir con voz pero sin voto (6.4). El Comité **se reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en él (6.5). Cabe un **Comité Intercentros** por acuerdo con el personal (6.6).



EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 6 RD 67/2010

Umbral para constituir el Comité en un ministerio

Una subdirección general de un ministerio acaba de fusionar dos sedes en un mismo edificio de Madrid y pasa a tener 73 empleados públicos. La delegada de personal pregunta a Recursos Humanos si procede constituir un Comité de Seguridad y Salud propio o si basta con el Comité central del Departamento. Recursos Humanos le contesta repasando con ella el art. 6 y el Anexo I del RD 67/2010.

*Del art. 6 RD 67/2010 se preguntó la periodicidad (2020-2A y 2024-1A ofrecieron semestral o anual; es **trimestral**), la definición (2022-1A) y el Comité Intercentros (2022-Canarias-3A). Los **50 empleados públicos** se cuentan por **centro del Anexo I**, no por edificio.*

No procede un Comité propio: en Madrid, el centro de trabajo es el Departamento con sus organismos autónomos y todos sus servicios provinciales (Anexo I a) RD 67/2010), cuyo único Comité cubre a la subdirección (art. 6.2). Otro Comité exigiría los criterios del art. 6.2 y autorización expresa de la DGFP (art. 6.3).

- **Art. 7 RD 67/2010** — Servicios de Prevención: modalidades (propio, designación de empleados, ajeno o mixto). Servicio propio obligatorio en centrales con >500 empleados públicos o entre

250-500 si desarrollan actividades del Anexo I del RD 39/1997.

- **Art. 8 RD 67/2010** — Funciones y niveles de cualificación: básico, intermedio y superior (especialidades: medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicosociología).
- **Art. 9 RD 67/2010** — Presencia de recursos preventivos (art. 32 bis Ley 31) y coordinación de actividades empresariales (RD 171/2004).
- **Art. 10 RD 67/2010 — Instrumentos de control.** Sin perjuicio de la regulación específica de los RD 179/2005 (Guardia Civil), 2/2006 (Policía Nacional) y 1755/2007 (Fuerzas Armadas), cada sistema de prevención en la AGE se somete a un *control periódico externo* a cargo del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, sin perjuicio de las competencias del Consejo de Seguridad Nuclear (en la Guardia Civil lo realiza la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad, art. 15 RD 179/2005). Sustituye a la obligación general de auditorías.
- **Art. 11 RD 67/2010 — Funciones de la Dirección General de la Función Pública.** La **Dirección General de la Función Pública** realiza funciones de *coordinación, seguimiento, promoción e impulso* de la PRL en la AGE y asume la interlocución con las organizaciones sindicales representativas. Específicamente: **a)** ejercer la presidencia del órgano de negociación y participación del art. 4.2 (la Comisión Técnica de PRL); **b)** desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva de la AGE, con la información periódica de los Departamentos y organismos y copia de sus auditorías externas; **c)** realizar funciones de coordinación general de la función de prevención en la AGE, especialmente en lo que se refiere a la formación en esta materia, a las prioridades y objetivos generales y a los criterios, soportes y metodologías de actuación, así como la coordinación centralizada con el INSHT; **d)** promover y gestionar las acciones de estudio, formación u otras que se consideren necesarias y/o se acuerden en el seno de la Comisión Técnica de PRL, y las dirigidas a mejorar los sistemas de gestión y a promover buenas prácticas preventivas; **e)** elaborar informes y consultas sobre la interpretación de la normativa de PRL dictada para su aplicación específica en la AGE. Además, informa a la Comisión Técnica a través de su Memoria anual de actividades (DA 6.ª).

3. RD 179/2005 — Prevención de Riesgos Laborales en la Guardia Civil

- **Art. 1 RD 179/2005 — Objeto.** **promover la seguridad y la salud en el trabajo** del personal del **Cuerpo de la Guardia Civil** y de los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades de la DGGC, adaptando la Directiva 89/391/CEE y la Ley 31/1995 a las peculiaridades del Cuerpo. Principios inspiradores: planificación de la prevención, eliminación o disminución de factores de riesgo, información, participación y consulta, formación e integración de la prevención.
- **Art. 2 RD 179/2005 — Ámbito.** Personal: los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y los de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos de la DGGC (2.a). Actividades: las específicas para el cumplimiento de las misiones de la *LO 2/1986*; las misiones de carácter militar se rigen por sus normas específicas; a las funciones que no presenten características exclusivas de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de

protección civil se les aplica la normativa general de PRL con las particularidades de la AGE, más lo que este RD dispone sobre información, órganos de representación, cauces de participación y órganos de prevención, seguridad y vigilancia de la salud (2.b).

- **Art. 3 RD 179/2005** — Objetivos: la promoción de la mejora de las condiciones del servicio y elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud del personal.
- **Art. 3 bis RD 179/2005** — Principios de la acción preventiva: alineados con el art. 15 Ley 31/1995, adaptados a la realidad operativa.
- **Art. 4 RD 179/2005** — Integración: la PRL se integra en el conjunto de actividades de la Guardia Civil mediante un plan de prevención; sus **instrumentos esenciales** son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (4.1; 2024-1A). La acción preventiva se planifica a partir de una evaluación inicial, que será actualizada **periódicamente** o cuando cambien las condiciones y revisada, si fuera necesario, con ocasión de los daños producidos (4.2).
- **Art. 5 RD 179/2005** — Planes de emergencia, anexos al plan de seguridad del centro.
- **Art. 6 RD 179/2005** — **vigilancia de la salud**: respetando dignidad y confidencialidad; carácter periódico; obligatoria sólo en supuestos donde la salud pueda ser un peligro para sí o para terceros. Realizada por la Sanidad de la GC o servicio ajeno.
- **Art. 7 RD 179/2005** — Información: el personal estará informado de los riesgos y medidas, a través de manuales, instrucciones y órdenes.
- **Art. 8 RD 179/2005** — **principio de participación**: el personal puede efectuar propuestas a los órganos de prevención (art. 13), analizadas por el órgano asesor (art. 14).
- **Art. 9 RD 179/2005** — Formación preventiva: suficiente, adecuada, desde la incorporación; especializada para personal de los órganos de prevención.
- **Art. 10 RD 179/2005** — Protección de la maternidad: evaluación de riesgos para embarazadas o lactantes; medidas según normas de destinos y permisos.
- **Art. 11 RD 179/2005** — Obligaciones de la Administración: medios y EPI adecuados, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación; información en riesgo grave e inminente.
- **Art. 12 RD 179/2005** — Obligaciones del personal (el paralelo del art. 29 Ley 31/1995, con diferencias): usar adecuadamente los medios según su naturaleza y los riesgos previsibles; utilizar correctamente los medios y equipos de protección individual o colectiva y los dispositivos de seguridad; informar de inmediato, **por conducto regular, al personal designado** para las actividades de protección y prevención de cualquier situación que pueda suponer un riesgo (el art. 29.2.4.º Ley 31/1995 manda informar a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados o, en su caso, al servicio de prevención); contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por los mandos competentes y prestar su leal cooperación.
- **Art. 13 RD 179/2005 — Órganos de prevención.** Son el **conjunto de medios humanos** necesarios para realizar las actividades preventivas (no «medios materiales y humanos»: esa

fue la opción falsa de 2023-2A). Funciones generales: diseñar, implantar y coordinar los planes y programas de acción preventiva, evaluar los riesgos y establecer las medidas preventivas. El jefe de cada unidad, centro u organismo responde de aplicar las medidas y hace llegar las propuestas al órgano de prevención competente. **Mediante orden ministerial** se determinan el nivel orgánico, la adscripción, la dependencia, las normas de funcionamiento, el ámbito de competencias, los medios humanos y materiales y las funciones específicas de cada órgano (13.1; preguntado en 2020-1A y 2024-2A). En la Dirección General de la Guardia Civil se constituyen **cuatro** órganos:

  - a) **Servicio de Prevención** — nivel central.
  - b) **Sección de Prevención de Zona** — nivel territorial (Zona).
  - c) **Oficina de Prevención de Comandancia** — nivel provincial.
  - d) *Otras unidades*.

- **Art. 14 RD 179/2005 — Órgano de asesoramiento.** El **Consejo de la Guardia Civil** (art. 54.4 LO 11/2007) analiza y valora las propuestas efectuadas en virtud del principio de participación del art. 8.
- **Art. 15 RD 179/2005 — Inspección y control.** Cada órgano de prevención realiza la **inspección y el control interno** de los órganos de él dependientes y de sus medidas; la *Inspección de Personal y Servicios de Seguridad* de la Secretaría de Estado de Seguridad realiza la **inspección y el control externo**, y el Servicio de Prevención le remite copia de su memoria anual. Las situaciones de grave e inminente riesgo que no deban ser asumidas en virtud de la naturaleza de las funciones se comunican urgentemente a la subdirección general competente; de las demás deficiencias se eleva informe a esa subdirección por conducto del Servicio de Prevención.
- **Art. 16 RD 179/2005 — Medidas correctoras.** Si la *Inspección de Personal y Servicios de Seguridad* de la Secretaría de Estado de Seguridad detecta incumplimientos, emite una **propuesta de requerimiento** con las irregularidades, las medidas para subsanarlas y el plazo de ejecución. Se traslada al Director General de la Guardia Civil (a través del Servicio de Prevención), que puede formular alegaciones en el plazo de **30 días hábiles**. Sin alegaciones, la propuesta adquiere *carácter definitivo*.

> **FUENTE** *Ley 31/1995 arts. 1-54; RD 67/2010 arts. 1-11; RD 179/2005 arts. 1-16*

04 Tablas comparativas

Una confusión que conviene evitar: qué órganos existen en la AGE y cuáles en la Guardia Civil.

RÉGIMEN	NORMA	ÓRGANOS REPRESENTATIVOS / PREVENTIVOS	UMBRAL DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ S+S
AGE	RD 67/2010 (arts. 4-7)	Junta de Personal / Comité de Empresa + DP + Comité de S+S + Comisión Técnica PRL de la Mesa General	50 o más empleados públicos por centro de trabajo del Anexo I (art. 6.2)
Guardia Civil	RD 179/2005 (arts. 13-14)	Servicio de Prevención + Sección de Prevención de Zona + Oficina de Prevención de Comandancia + Otras unidades + Consejo de la GC (asesor)	No procede: el RD 179/2005 no prevé Comité de S+S; las propuestas del personal van a los órganos de prevención (art. 8) y las valora el Consejo de la GC (art. 14)

FUENTE *Ley 31/1995 arts. 33-39; RD 67/2010 arts. 5-6; RD 179/2005 arts. 13-14*

05 Plazos y cifras clave

Las cifras testables del tema, con su anclaje legal. Memorizar literalmente: los exámenes han preguntado la **reunión trimestral** del Comité (2020-2A y 2024-1A) y los plazos de la paralización que ordena el Inspector (art. 44.1): **tres días hábiles** para impugnarla (2022-2A) y **24 horas** para resolver la impugnación (2023-2A).

CONCEPTO	PLAZO / CIFRA	ARTÍCULO
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: representantes por comunidad autónoma	Uno por cada comunidad (e igual número de la AGE; paritariamente, las organizaciones empresariales y sindicales)	Art. 13.2 Ley 31/1995
Comisión Nacional: votos (acuerdos por mayoría)	Un voto cada representante de las Administraciones públicas; dos cada representante de las organizaciones empresariales y sindicales	Art. 13.4 Ley 31/1995
Comisión Nacional: vicepresidentes	Cuatro, uno por grupo (y un Presidente)	Art. 13.5 Ley 31/1995
Umbral para Comité S+S en la AGE	50 o más empleados públicos por centro de trabajo del Anexo I	Art. 6.2 RD 67/2010
Comité de Seguridad y Salud propio de un organismo autónomo cuya actividad sea claramente diferenciada de la del Departamento (con autorización de la DGFP)	Plantilla mínima de 2.000 empleados públicos en la provincia de sus servicios centrales	Art. 6.2.a y 6.3 RD 67/2010
Periodicidad de reunión del Comité S+S en la AGE	Trimestral (+ siempre que lo pida una representación)	Art. 6.5 RD 67/2010
Plazo de la autoridad laboral para anular o ratificar la paralización acordada por los representantes de los trabajadores	24 horas	Art. 21.3 Ley 31/1995
Impugnación por la empresa de la paralización ordenada por el Inspector de Trabajo	3 días hábiles	Art. 44.1 Ley 31/1995
Resolución de esa impugnación por la autoridad laboral	24 horas (plazo máximo)	Art. 44.1 Ley 31/1995
Umbral para servicio de prevención propio en AGE	Más de 500 empleados públicos (o 250-500 si Anexo I RD 39/1997)	Art. 7.3 RD 67/2010
Relación documental de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Los que causen una incapacidad laboral superior a un día de trabajo	Art. 23.1.e Ley 31/1995
Niveles de cualificación PRL	3 (básico, intermedio, superior)	Art. 8.1 RD 67/2010
Órganos de prevención en la Guardia Civil	4 (Servicio + Sección Zona + Oficina Comandancia + Otras)	Art. 13.2 RD 179/2005

CONCEPTO	PLAZO / CIFRA	ARTÍCULO
Alegaciones del Director General de la Guardia Civil a la propuesta de requerimiento de la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad	30 días hábiles desde la notificación	Art. 16 RD 179/2005
Principios de la acción preventiva	9 (a-i)	Art. 15.1 Ley 31/1995
Suspensión por riesgo durante la lactancia natural	Hijos menores de nueve meses	Art. 26.4 Ley 31/1995
Evaluación previa de los puestos de los jóvenes	Menores de dieciocho años	Art. 27.1 Ley 31/1995

FUENTE *Ley 31/1995 arts. 15, 21, 23, 34, 35, 38, 44; RD 67/2010 arts. 6-8; RD 179/2005 art. 13*

06 Trampas frecuentes de examen

Patrones extraídos de los distractores del banco de preguntas del tema y, cuando la trampa nombra un examen, de sus opciones. Cada trampa apunta al gesto mental que se requiere para no caer.

- **Trampa: definiciones del art. 4 Ley 31/1995 alteradas.** El art. 4 define ocho conceptos: *prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo, riesgo laboral grave e inminente, procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos», equipo de trabajo, condición de trabajo y equipo de protección individual*; el accidente de trabajo lo define la normativa de Seguridad Social (disposición adicional primera). Los exámenes alteran las definiciones: en 2020-1A la falsa era la del EPI **«exceptuando los accesorios destinados a tal fin»**, cuando la ley incluye «cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin»; y para «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos», que es la **condición de trabajo** (4.7.º), 2021-2B y 2025-A ofrecieron **«actividad potencialmente peligrosa»**, **«proceso potencialmente peligroso»**, **«riesgo laboral»** y **«riesgo en el trabajo»**.
- **Trampa: protección individual antepuesta a la colectiva.** El art. 15.1.h dice exactamente lo contrario: **antepongan la protección colectiva a la individual**. Si la opción dice **«anteponer la protección individual a la colectiva»** es falsa — el EPI es subsidiario, no preferente.
- **Trampa: el coste de la prevención repartido o asumido por el trabajador.** El art. 14.5 lo dice sin matiz: **no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores**. Distractores del

banco: **«el empresario podrá descontar de la nómina del trabajador el importe de los equipos de protección individual que le entregue»**, **«costear con cargo a su salario las medidas de seguridad y salud que se adopten en la empresa»**. Ambas falsas: el coste es íntegramente del empresario.

- **Trampa: el trabajador elabora la evaluación de riesgos.** El art. 29 Ley 31/1995 obliga al trabajador a usar adecuadamente medios y EPI, no inutilizar dispositivos, informar al superior y cooperar, entre otras obligaciones. **«Elaborar la evaluación de riesgos»** NO es obligación del trabajador — corresponde al empresario (art. 16). El distractor confunde sujeto-obligado.
- **Trampa: cuándo se actualiza la evaluación de riesgos.** Art. 16.2.a Ley 31/1995: la evaluación *será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido*; la Ley no fija un calendario. No la confundas con la de la Guardia Civil: el art. 4.2 RD 179/2005 manda actualizarla **periódicamente** o cuando cambien las condiciones, y revisarla, si fuera necesario, con ocasión de los daños.
- **Trampa: el empresario accede a la información médica personal.** Art. 22.4: la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias y no puede facilitarse al empresario *sin consentimiento expreso del trabajador*; el empresario recibe las *conclusiones* sobre aptitud o necesidad de medidas. Distractor posible: **«el empresario tendrá acceso directo e ilimitado a toda la información médica de carácter personal del trabajador»**. Trampa de privacidad — falsa.
- **Trampa: órganos de prevención de la Guardia Civil mal listados.** El art. 13.2 RD 179/2005 cierra el listado en cuatro: **Servicio de Prevención**, **Sección de Prevención de Zona**, **Oficina de Prevención de Comandancia** y «otras unidades». Los exámenes cambian los nombres: 2020-2A dio **«Oficina de Prevención de Zona»** y **«Sección de Prevención de Comandancia»** (son al revés) y 2022-1A coló una **«Unidad de Prevención de la Dirección General»**. Tampoco existe en la GC un Comité S+S: ese órgano es del régimen general y de la AGE.
- **Trampa: Comité S+S reunido semestral o anualmente.** El art. 6.5 RD 67/2010 dice que el Comité **se reunirá trimestralmente**. Distractores: **«semestralmente»** y **«anualmente»** (2020-2A y 2024-1A), **«mensualmente»** (2020-2A) y **«cuatrimestralmente»** (2024-1A). Sólo trimestral — con la salvedad de que cualquier representación pueda solicitar reunión adicional.
- **Trampa: EPI obligatorio en todo puesto o sólo a petición.** Art. 17.2: los EPI «deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo». Distractores: **«solo se utilizarán cuando lo solicite voluntariamente el trabajador»** o **«deberán utilizarse en todo caso y de forma permanente»**. Ambos falsos.
- **Trampa: la forma del requerimiento de la Inspección.** Art. 43.2: el requerimiento se formaliza *por escrito, con indicación del plazo de subsanación*.

- **Trampa: ámbito de exclusión de la Ley 31/1995.** El art. 3.2 la excluye sólo en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan, en el ámbito de tres funciones públicas: *policía, seguridad y resguardo aduanero*; *servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública*; y *Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil*. El personal al servicio de las Administraciones Públicas no está excluido: la Ley se le aplica (art. 3.1), y la opción que lo presenta como excluido **es la falsa**. Aun en las actividades excluidas, la Ley inspirará su normativa específica: en la Guardia Civil, el RD 179/2005 para las misiones de la LO 2/1986; sus misiones de carácter militar se rigen por sus normas específicas (art. 2.b RD 179/2005).
- **Trampa: en la Guardia Civil no hay Comité de Seguridad y Salud.** El RD 179/2005 no lo prevé: su personal, que no puede sindicarse, ejerce el principio de participación haciendo propuestas a los **órganos de prevención** (art. 8), y las analiza y valora el **Consejo de la Guardia Civil** como órgano de asesoramiento (art. 14). 2022-2A preguntó a quién se dirigen las propuestas: a los órganos de prevención, no **«al Consejo de Personal»** ni a ambos.
- **Trampa: Comisión Nacional — mayorías, vicepresidentes y modos de funcionamiento intercambiados.** Art. 13 Ley 31/1995 es, con el art. 13 RD 179/2005, el artículo más preguntado del tema: cinco preguntas cada uno de 2020 a 2024. Lo que cambiaron los exámenes: **tres, cuatro o dos representantes** por comunidad autónoma (2021-1A; es **uno**, art. 13.2); un **«Comité de Seguimiento»**, la forma de funcionar que 2021-2B pedía señalar como falsa (son *Pleno, Comisión Permanente o Grupos de Trabajo*, art. 13.7); **uno, tres o cuatro votos** para las organizaciones empresariales y sindicales (2024-1A; son **dos**, frente a uno por representante de las AA.PP., y los acuerdos se adoptan **por mayoría**, art. 13.4); y **uno, dos o tres vicepresidentes** (2024-2A; son **cuatro**, art. 13.5).
- **Trampa: DGFP confundida con el INSHT o con la Inspección de Trabajo.** Art. 11 RD 67/2010 atribuye a la **Dirección General de la Función Pública** las funciones de *coordinación, seguimiento, promoción e impulso* de la PRL en la AGE (presidencia de la Comisión Técnica de PRL, interlocución sindical, coordinación general y de la formación, informes de interpretación; y, por la DA 6.ª, su Memoria anual de actividades). Los exámenes cruzan los papeles: 2023-2A ofreció la **DGFP** para el control externo del art. 10, que es del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y para las funciones del art. 11, 2023-1A, 2024-3A y 2025-A ofrecieron **un ministerio** o el **Comité de Seguridad y Salud**. El Instituto asesora y hace el control externo; la DGFP coordina.
- **Trampa: la norma que organiza los órganos de prevención de la Guardia Civil.** Su nivel orgánico, adscripción, dependencia, normas de funcionamiento, ámbito de competencias, medios humanos y materiales y funciones específicas se fijan **mediante orden ministerial** (art. 13.1 RD 179/2005). 2020-1A ofreció **ley ordinaria, real decreto o ley orgánica**; 2024-2A, **ley orgánica, instrucción de la Dirección General o real decreto**.
- **Trampa: los principios del RD 179/2005.** Su contenido se inspira en seis (art. 1): planificación de la prevención, eliminación o disminución de factores de riesgo, información, participación y consulta, formación e integración de la prevención. 2024-3A pedía la falsa: **«la corrección de la prevención»**; 2025-A ofreció **«la promoción de la salud e higiene en el trabajo»**, **«la**

cooperación entre Administraciones en prevención de riesgos» y **«la promoción de la seguridad»** frente a la integración de la prevención.

- **Trampa: quién suspende o cierra el centro de trabajo.** Art. 53 Ley 31/1995: el Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las comunidades autónomas con competencias en la materia, ante circunstancias de excepcional gravedad. 2022-Canarias-3A ofreció **el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** y 2026-A **el Ministerio de Trabajo y Economía Social**; la respuesta era los dos (Gobierno y comunidades).
- **Trampa: los niveles de cualificación del art. 8 RD 67/2010.** Son tres: básico, intermedio y superior; las especialidades de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada son de nivel superior. 2021-2B coló un **«nivel esencial»** y 2024-2A un **«nivel elemental»**.

> **FUENTE** *Ley 31/1995 arts. 3, 4, 13-17, 22, 29, 38, 43; RD 67/2010 arts. 6, 10-11; RD 179/2005 arts. 13-14*

07 Reglas mnemotécnicas

Sólo se incluyen mnemónicos genuinamente útiles — el resto del contenido se memoriza mejor por lectura repetida que con acrónimo.

- **Los 9 principios de la acción preventiva (art. 15.1): «EE CO AD EV SU PL AN IN».** Las dos E son Evitar y Evaluar; siguen COmbatir en su origen, ADaptar el trabajo a la persona, EVolución de la técnica, SUstituir lo peligroso, PLanificar, ANteponer la protección colectiva e INstrucciones a los trabajadores.
- **Los 4 órganos de prevención GC: «Sección con Zona, Oficina con Comandancia».** Servicio de Prevención (central), Sección de Prevención de Zona, Oficina de Prevención de Comandancia y otras unidades; 2020-2A cruzó Sección y Oficina.
- **«50-trimestral»: los dos números del Comité de Seguridad y Salud en la AGE.** 50 o más empleados públicos por centro del Anexo I (art. 6.2 RD 67/2010) y reunión trimestral (art. 6.5). Aparte, 24 horas: lo que tiene la autoridad laboral para anular o ratificar la paralización acordada por los representantes (art. 21.3 Ley 31/1995) y para resolver la impugnación de la que ordena el Inspector (art. 44.1).
- **Quién hace qué — «Empresario evalúa, trabajador usa, Inspección controla».** Antídoto rápido contra la trampa del sujeto-obligado: si la pregunta atribuye la *evaluación* al trabajador, falsa; si atribuye *usar los EPI* al empresario sin matiz, falsa (el empresario los *facilita*, el trabajador los *usa*); si dice que la Inspección *elabora* el plan, falsa (controla, no elabora).

> **FUENTE** *Síntesis mnemónica de las tres normas del tema*

08 Conexiones entre temas

La PRL se conecta con otros temas del programa GC en cinco frentes: derechos humanos, Derecho de la Unión Europea, Derecho administrativo, la Guardia Civil y la deontología profesional.

- → **Tema 1 (Derechos Humanos):** El derecho a una *protección eficaz* en seguridad y salud (art. 14 Ley 31/1995) enraíza en el derecho a la vida e integridad física (art. 2 CEDH, art. 15 CE). La obligación del Estado de garantizar condiciones de trabajo seguras es una *obligación positiva* derivada del Convenio.
- → **Tema 5 (Derecho de la UE):** La Ley 31/1995 transpone la *Directiva 89/391/CEE* del Consejo, marco general PRL en la Unión. Es un caso de libro de armonización mínima (los Estados pueden ir más allá pero no por debajo).
- → **Tema 10 (Derecho administrativo):** Las infracciones y sanciones en materia de PRL ya no están en la Ley 31/1995 (arts. 46-52 derogados) sino en la LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000); las resoluciones sancionadoras son actos administrativos recurribles conforme a la Ley 39/2015 (arts. 112-114). La Inspección de Trabajo y Seguridad Social requiere por escrito la subsanación y, si el incumplimiento persiste, levanta acta de infracción (art. 43 Ley 31/1995).
- → **Tema 15 (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Guardia Civil):** Los *órganos de prevención en la GC* (Servicio + Sección Zona + Oficina Comandancia) replican la estructura territorial del Cuerpo (DGGC → Zonas → Comandancias). El Consejo de la GC (art. 14 RD 179/2005) está regulado en la LO 11/2007, de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.
- → **Tema 19 (Deontología profesional):** El principio de *obediencia debida* no exime al guardia civil de sus obligaciones preventivas, que en el servicio son las del art. 12 RD 179/2005: usar correctamente los medios, los equipos de protección y los dispositivos de seguridad, e informar de inmediato, por conducto regular, al personal designado para la prevención de cualquier situación de riesgo (el art. 29 Ley 31/1995 es la norma general paralela). Un mando no puede ordenar prescindir de medidas preventivas obligatorias.

> **FUENTE** *Derechos Humanos; Derecho de la Unión Europea; Derecho Administrativo; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Guardia Civil; Deontología Profesional*

09 Ejemplos prácticos (no anclados)

Los siguientes ejemplos prácticos ilustran conceptos del tema cuyo artículo concreto no aparece en el esquema completo (referencias tema-amplias, comparaciones de varias normas).

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 44.1 LEY 31/1995

Plazos tras una orden de paralización del Inspector



En una obra de reforma de un edificio de oficinas, la Inspección de Trabajo detecta un andamio mal arriostrado en la fachada interior. La Inspectora ordena por escrito la paralización inmediata de los trabajos. El gerente de la constructora considera que la orden no es proporcionada y quiere recurrirla. El jefe de obra le pregunta cuánto tiempo tiene para impugnar y en qué plazo la autoridad laboral resolverá esa impugnación.

*El art. 44.1 se preguntó dos veces: el plazo para impugnar (2022-2A ofrecía también «24 horas») y el de resolver (2023-2A: cinco o diez días hábiles, setenta y dos horas). Impugnación en **3 días hábiles**; resolución en **24 horas**.*

El art. 44.1 Ley 31/1995 dispone que la empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato, podrá impugnar la orden de paralización *ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas*.

FUENTE *Art. 44.1 Ley 31/1995*