

TEMA 18

LA ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES AL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: LAS EXCEPCIONES DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. EL REAL DECRETO 67/2010, DE 29 DE ENERO, DE ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN OTROS SECTORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, CENTROS Y ESTABLECIMIENTOS MILITARES, GUARDIA CIVIL, CUERPO NACIONAL DE POLICÍA Y PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

1. LA ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES AL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: LAS EXCEPCIONES DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) significó, como se pone de manifiesto ya en la Exposición de Motivos, una importante ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Tanto la propia Ley como sus disposiciones de desarrollo tienen vocación de universalidad e integración, lo que en el ámbito de las Administraciones públicas supone considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada, que debe llegar a todo el personal, sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio.

Es decir, el ámbito de aplicación de la LPRL incluye tanto a los trabajadores y trabajadoras vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

No obstante, existen **algunas excepciones**: la LPRL no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

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

En todo caso, la LPRL inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en dichas actividades.

- En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la LPRL, con las particularidades previstas en su normativa específica.
- En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la LPRL las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial.

Salvo estas excepciones, cuando en LPRL y en su normativa de desarrollo se hace referencia a trabajadores y empresarios, se entienden también comprendidos en estos términos,

respectivamente, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios.

No obstante, existen diversas peculiaridades en las Administraciones públicas que llevaron a que, tanto en la LPRL, como en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), se previera la regulación en una normativa específica para las Administraciones públicas de determinadas cuestiones, tales como (Disposición Adicional cuarta del RSP):

- los derechos de participación y representación.
- la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo.
- el establecimiento de instrumentos de control adecuados que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención, que no son de aplicación a las Administraciones públicas.

En el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) se dio cumplimiento a este mandato con la publicación del **Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado**, siendo esta la primera norma aplicable a la AGE en su conjunto, en materia de prevención de riesgos laborales, dado que hasta la LPRL esta normativa sólo era aplicable al personal laboral.

Tras la promulgación de este real decreto se produjeron importantes modificaciones en la normativa general de prevención de riesgos laborales, que fue necesario trasladar al ámbito de la AGE. Entre ellas podemos destacar:

- la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que profundiza en la necesidad de integrar la actividad preventiva en las organizaciones y establece la obligatoriedad de elaborar Planes de Prevención como medio para conseguir dicha integración.
- el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales.
- el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se desarrollan las previsiones de la Ley 54/2003 en cuestiones como el Plan de Prevención, la obligatoriedad de la presencia de recursos preventivos en determinados trabajos o las auditorías de prevención.

Todas ellas afectaban de manera directa a los contenidos del Real Decreto 1488/1998, lo que dio lugar a la adaptación de esta normativa con la publicación del **Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado**, que incorpora todas estas modificaciones, buscando mejorar la eficacia de la actuación preventiva en la AGE.

2. EL REAL DECRETO 67/2010, DE 29 DE ENERO, DE ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1.1. Ámbito de aplicación

El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, es de aplicación (con las excepciones arriba mencionadas) en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, tengan o no, además, personal laboral. En caso de que existan ambos tipos de personal, las previsiones serán igualmente aplicables a todos ellos.

1.2. Integración de la actividad preventiva. Plan de Prevención de Riesgos Laborales

La actividad preventiva a desarrollar en cada Departamento u organismo público de la AGE debe integrarse en su correspondiente sistema general de gestión. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, RSP, la herramienta a través de la cual debe llevarse a cabo esa integración es el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** se reflejará en un documento que incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de cada Departamento u organismo público, los siguientes elementos:

- a) La identificación del Departamento u organismo público, de su actividad, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y trabajadoras y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa del Departamento u organismo público, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La identificación de los distintos procesos de trabajo, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en el Departamento u organismo, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en el Departamento u organismo, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar el Departamento u organismo, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Este documento deberá estar a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales son la **evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva**, que deben realizarse en la forma general que se determina en el artículo 16 de la LPRL y en el Capítulo 2 del RSP, y garantizando de manera específica, cuando sea necesario, la protección del personal especialmente sensibles a determinados riesgos, la protección de la maternidad, y la protección de los menores (artículos 25, 26 y 27 LPRL).

Con el objetivo de conseguir la integración efectiva de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la organización, y tras la firma del Acuerdo Administración – Sindicatos, de 13 de

noviembre de 2002, para la Modernización y Mejora de la Administración Pública, que prevé en su capítulo XVI, bajo la rúbrica "Prevención de riesgos laborales", realizar las acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la misma para la Administración, y entre ellas, adoptar todas las necesarias para implantar un sistema de gestión unificado que incorpore los procedimientos precisos para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral, por **Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública** se aprobó el **Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado**. Este Sistema se aprobó como "modelo" a seguir en la AGE, de forma homogénea por los distintos Departamentos y Organismos.

Posteriormente, buscando la implantación completa de este sistema de gestión en la AGE y la adaptación de su contenido a las distintas modificaciones normativas que se habían ido produciendo, se dictó una nueva Resolución, la **Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado**, con el objetivo de mejorar de forma continua la actuación a favor de la salud y la seguridad del personal de la AGE y de facilitar el que todas las personas implicadas asuman las responsabilidades que, en esta materia, les corresponden.

De acuerdo con esto, los Departamentos y Organismos Públicos de la AGE deben establecer y mantener un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, un Manual de Prevención de Riesgos Laborales, y un conjunto de procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

1.3. Participación y representación

Con carácter general y sin menoscabo de lo establecido en la normativa específica aplicable a colectivos específicos, en el ámbito de la AGE la participación y representación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo corresponde:

- a) A las **Juntas de Personal, Comités de Empresa, delegados y delegadas de personal y representantes sindicales**, la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la administración y los órganos y tribunales competentes).
- b) A los **Delegados y Delegadas de Prevención**, las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la LPRL.

En los organismos que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud (CSS), los Delegados y Delegadas de Prevención ejercerán también las competencias atribuidas al CSS en la LPRL.

- c) A los **Comités de Seguridad y Salud**, las competencias y facultades establecidos en el artículo 39 de LPRL.

La **Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales**, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada por el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), será el órgano

específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales, según se establece en el artículo 37 del citado EBEP.

En el ámbito de cada Departamento u Organismo público, cuando así se acuerde en los mismos y siempre que exista más de un Comité de Seguridad y Salud, podrán existir **Grupos Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales**. Estos grupos se constituirán, en su caso, de acuerdo con los criterios establecidos para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE.

1.4. Delegados y Delegadas de Prevención

Con carácter general, los Delegados y Delegadas de Prevención **serán designados por** los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal **y entre**, por una parte, el personal funcionario y estatutario que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente y, por otra, los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal.

Previo acuerdo de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, podrá adoptarse otro sistema de designación de los Delegados y Delegadas de Prevención.

El **número de Delegados y Delegadas de Prevención** que podrán ser designados para el total del personal adscrito a un centro de trabajo se ajustará estrictamente a la escala establecida en el artículo 35.2 de la LPRL. El número resultante de la aplicación de dicha escala al total del personal, se distribuirá, posteriormente, entre el personal funcionario y estatutario, de un lado, y el personal laboral, de otro, de manera proporcional al volumen de cada colectivo, a fin de determinar el número de ellos cuya elección corresponda a la Junta de Personal o al Comité de Empresa.

Cada Departamento u organismo público, así como las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno competentes, **acreditarán de forma individualizada a los Delegados y las Delegadas de Prevención**, con la finalidad de facilitar el desempeño de sus tareas, una vez comunicado su nombramiento.

Los Delegados y Delegadas de Prevención, sea cual sea el sistema por el que haya producido su designación, tendrán las **competencias y facultades** que les atribuye la LPRL y contarán, en el ejercicio de sus funciones, con las **garantías** establecidas en dicha Ley.

El tiempo utilizado por los Delegados y Delegadas de Prevención para el desempeño de sus competencias y facultades será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la normativa. Dicho crédito horario será el que les corresponda por su condición previa de miembros de Juntas de Personal, de Comités de Empresa o de delegados o delegadas de personal o, en su caso, de delegados o delegadas sindicales, sin que existan créditos añadidos, propios ni adicionales, por su condición específica de Delegados o Delegadas de Prevención.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 a) y c) de la LPRL.

Además, será igualmente considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el que se dedique por los Delegados y Delegadas de Prevención a las actuaciones derivadas de la aplicación de los protocolos de acoso existentes en el Departamento u Organismo, siempre que dichas actividades estén previstas en los mismos, hayan sido

formalmente solicitadas por alguna de las personas afectadas o se realicen a instancias de la instrucción del caso de que se trate.

Los órganos competentes proporcionarán a los Delegados y Delegadas de Prevención los **medios y formación en materia preventiva** que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

1.5. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es **el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta** regular y periódica de las actuaciones de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, a los que les es de aplicación el Real Decreto 67/2010. Estará **formado** por los Delegados y las Delegadas de Prevención designadas de acuerdo con los criterios recogidos anteriormente, y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados y delegadas.

La Administración deberá facilitar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales adecuada a sus funciones y competencias en el mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados y delegadas sindicales del centro de trabajo que no sean además delegados o delegadas de prevención, los asesores sindicales, en su caso, y las personas responsables técnicas de prevención en el ámbito correspondiente (que no podrán, en consecuencia, formar parte del Comité como representantes exclusivos de la Administración).

En las mismas condiciones podrá participar el personal que cuente con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos y técnicas en prevención ajenos a la AGE, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud **se reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Los Departamentos y organismos públicos que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con su personal la creación de un **Comité Intercentros**, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

1.6. Servicios de Prevención

En cada Departamento u Organismo Público, los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se determinarán en función de su estructura organizativa y territorial, del tipo de riesgos presentes y de su incidencia en el personal, y se organizarán con arreglo a alguna de las siguientes **modalidades**, o a cualquier combinación de las mismas:

- a) Constituyendo un servicio de prevención propio (SPP).
- b) Designando a uno o varios empleados públicos para llevarla a cabo.
- c) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA).

Con carácter general se dará prioridad a la constitución de SPP, contratando temporalmente las actividades preventivas difíciles de asumir por su complejidad técnica.

- **Se deberá crear un Servicio de Prevención Propio**, con posibilidad de asunción parcial de la actividad preventiva por un SPA, en los siguientes supuestos:
 - En los servicios centrales de los Departamentos ministeriales y de los Organismos públicos que cuenten con más de 500 empleados públicos, y en aquellos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, RSP.
 - En el ámbito provincial, con carácter general se deberá crear un SPP en todos los servicios no integrados o delegaciones de Organismos públicos que cuenten en una provincia con más de 500 empleados públicos, y en aquéllos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el citado anexo I del Real Decreto 39/1997, RSP.
 - También se podrá constituir un SPP para más de una provincia en los Departamentos ministeriales u organismos públicos cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos, o tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP.
 - Y cuando así se considere necesario en los Departamentos, organismos públicos y centros de trabajo, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad, o del volumen de efectivos de los centros de trabajo.

El SPP deberá contar, como mínimo, con **dos de las especialidades o disciplinas preventivas** previstas en el RSP, desarrolladas por personas expertas con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar.

- Podrá acordarse la constitución de **Servicios de Prevención Mancomunados** entre aquellos Departamentos ministeriales y Organismos públicos que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo edificio o en un área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del RSP. Estos SPM deberán contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Se fomentará, especialmente, la constitución de SPM, en los servicios periféricos de la AGE.
- En los casos en los que no proceda la constitución de SPP o SPM, o se necesite asegurar una cobertura suficiente y adecuada a la estructura y organización territorial, en su caso, del Departamento u organismo, se deberá **designar a una o varias personas empleadas públicas** para ocuparse de la actividad preventiva, que deberán tener también la capacitación requerida para las funciones a desarrollar, según lo establecido en el RSP.
- En aquellos casos en que las peculiaridades de la organización lo requieran, se podrá recurrir a uno o varios **Servicios de Prevención Ajenos** que colaborarán entre sí cuando sea necesario. A tal efecto, se realizará un concierto que consignará como mínimo todos los aspectos recogidos en el artículo 20 del RSP.

1.7. Funciones y niveles de cualificación

Las funciones y niveles de cualificación del personal que lleve a cabo las tareas de prevención de riesgos laborales en la AGE se ajustarán a lo dispuesto en el capítulo VI del RSP, clasificándose a estos efectos las funciones en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Dichas funciones podrán ser desempeñadas indistintamente por personal funcionario o laboral.

Para desarrollar las **funciones de nivel básico** será necesario disponer de la formación prevista en el artículo 35 del RSP.

Para poder ejercer las **funciones de nivel intermedio y superior** en la AGE será necesario acreditar que se dispone de la formación requerida en cada caso, a través de alguna de las siguientes vías:

- Certificación acreditativa de que se ha superado un programa formativo con el contenido establecido en los anexos V o VI, respectivamente, del RSP.
- Titulación académica o profesional específica, que oficialmente haya sido establecida al efecto.
- Con carácter alternativo, en el caso del personal funcionario, haber superado una oposición con un contenido equivalente al establecido en los anexos V o VI, respectivamente, del RSP. La certificación de tal equivalencia deberá ser efectuada por la Dirección General de la Función Pública.

Para el caso de las funciones de nivel intermedio, la Disposición transitoria primera del Real Decreto 67/2010, permite la obtención de una certificación especial de formación equivalente de nivel intermedio, manteniendo los requisitos formativos establecidos en el artículo 36.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, formación que habilita para el desempeño de funciones de nivel intermedio con determinadas limitaciones y requisitos:

- Esta formación podrá ser impartida y certificada únicamente por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el Instituto Nacional de Administración Pública, a instancias, en los términos y bajo la coordinación de la Dirección General de la Función Pública.
- Su validez quedará limitada al personal ya en activo en el ámbito de la Administración General del Estado en el momento de entrada en vigor de este Real Decreto, y con una experiencia profesional que deberá ser acreditada por la citada Dirección General.

1.8. Instrumentos de control

En el ámbito de la AGE, salvo en el caso de colectivos que cuentan con regulación específica, cada sistema de prevención deberá someterse a un control periódico externo, cuya realización corresponde al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), como organismo científico técnico especializado de la AGE que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

En aplicación de lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, el citado control externo se atenderá a los siguientes criterios:

- Con carácter general, en el marco de cada planificación anual y sin perjuicio de las competencias atribuidas al efecto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el INSST, previo acuerdo con la Dirección General de la Función Pública, recabará de cada Departamento u Organismo la información que considere pertinente y realizará, en su caso, las visitas necesarias a los mismos a los efectos de evaluar sus correspondientes sistemas de prevención. En particular, se tendrán en cuenta los informes de las posibles auditorías internas realizadas previamente por los mismos.

Basándose en dicha información el INSST emitirá un **"informe de evaluación externa del sistema de prevención"**, en el que se pondrán de relieve las posibles deficiencias detectadas y se incluirá un apartado específico de propuestas para su mejora. Dichas propuestas podrán ser acompañadas del asesoramiento técnico que en cada caso se acuerde. El informe se remitirá al Departamento u Organismo, que, a su vez, deberá informarlo a las personas que ostenten la representación de los trabajadores.

- Con carácter extraordinario, cuando en un Departamento u Organismo concurren circunstancias específicas que así lo aconsejen, ya sea a raíz de denuncias formuladas por la representación de los trabajadores, o a iniciativa del propio Departamento u Organismo, podrá solicitarse la realización de una **Auditoría del Sistema de Gestión de la Prevención**.
- Por su parte, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la realización de una evaluación externa o una auditoría a un Departamento u Organismo, el cual lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección General de la Función Pública. La Dirección General de la Función Pública trasladará estos requerimientos al INSST para su atención prioritaria.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la AGE fomentará que cada Departamento u Organismo público someta, con carácter voluntario, su sistema de prevención al **control de auditorías o evaluaciones internas**, como herramientas de gestión que deben orientar la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

3. LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El artículo 45 de la LPRL establece que, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidad a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En cumplimiento de este mandato, se desarrolló el **Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado**, por el que debe regirse el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y para la imposición

de medidas correctoras de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en la AGE.

3.1. Ámbito de aplicación

El Real Decreto 707/2002 es de aplicación a los órganos centrales y órganos territoriales de la AGE, así como a los Organismos Públicos dependientes de aquélla, y afectará a todo el personal empleado en los distintos centros, dependencias o lugares de trabajo de los mismos, con independencia de que la relación que se mantenga sea de naturaleza laboral, estatutaria o funcionarial.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Reglamento:

- las entidades públicas empresariales, que se rigen por el derecho privado, salvo cuando ejercen potestades administrativas, respecto de los incumplimientos que afecten a su personal, dado que dicho personal queda sometido al derecho laboral común.
- los centros y establecimientos militares y las actividades a que se refiere el artículo 3.2 de la LPRL (exenciones), para los que se estará a lo previsto en su normativa específica.
- las obras de construcción en las que cualquier órgano de la AGE actúe en la condición de promotor conforme al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- las cuestiones de prevención de riesgos laborales que se susciten respecto del personal de los contratistas, subcontratistas de obras o servicios o concesionarios de cualquier índole, que realicen su actividad en instalaciones de la AGE o de sus organismos dependientes, respecto de los cuales se aplicará el procedimiento ordinario.

3.2. Iniciación del procedimiento

El procedimiento especial de actuación de la ITSS se iniciará siempre de oficio por el órgano competente de la ITSS, bien por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de la representación del personal. Si la actuación de la ITSS se inicia a instancias de la representación del personal, la petición de actuación deberá ir acompañada de una relación de actuaciones realizadas sobre la cuestión por los delegados y delegadas de prevención ante la jefatura del centro administrativo de que se trate, así como, en su caso, informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente.

3.3. Desarrollo de la actuación inspectora

La Jefatura de la Inspección o, en su caso, el inspector o inspectora competente, deberá comunicar su visita a la jefatura de la unidad administrativa con una antelación mínima de veinticuatro horas, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los Delegados y Delegadas de Prevención, salvo en los supuestos de urgente actuación.

En su actuación, la ITSS podrá recabar del INSST la colaboración y asesoramiento técnico necesario. Igualmente, podrá solicitar informe al Comité de Seguridad y Salud Laboral competente de la provincia o del Departamento al que pertenezca la Unidad administrativa inspeccionada o del órgano delegado del mismo.

Concluidas las comprobaciones, si como resultado de las mismas, el Inspector o la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social actuante considerara que existen incumplimientos o irregularidades en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, emitirá una **propuesta de requerimiento** sobre las cuestiones planteadas en dicha materia, en el que se recogerán las irregularidades detectadas, las medidas a adoptar para subsanarlas y el plazo que considera necesario para la ejecución de las mismas.

3.4. Comunicación de la propuesta de requerimiento, trámite de alegaciones y requerimiento definitivo

El inspector o la inspectora actuante darán traslado de la propuesta de requerimiento a la unidad administrativa inspeccionada, al órgano que ordenó la actuación y a la representación del personal. Tanto la unidad administrativa como la representación del personal **podrán formular alegaciones** en el plazo de quince días hábiles desde la notificación de la propuesta de requerimiento.

Si no se formularan alegaciones en el plazo señalado, **la propuesta de requerimiento adquirirá automáticamente carácter definitivo**. En estos casos, la unidad administrativa procederá a efectuar los trámites necesarios para que las medidas requeridas se lleven a cabo. Realizada la subsanación, se dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuante.

En caso de discrepancias con la propuesta de requerimiento, si la jefatura de la unidad administrativa inspeccionada o la representación del personal formularan alegaciones en el referido plazo de quince días hábiles, el inspector o la inspectora actuante, a la vista de las alegaciones formuladas y de los informes técnicos que estime necesarios, podrá efectuar **requerimiento definitivo** sobre las medidas a adoptar y el plazo de ejecución de las mismas. El requerimiento definitivo se comunicará a la jefatura de la unidad administrativa inspeccionada y a la representación del personal.

Si transcurrido el plazo fijado en el requerimiento definitivo no se han adoptado las medidas recogidas en el mismo, **el inspector o la inspectora actuante elevará dicho requerimiento** con el expediente tramitado a la Delegación del Gobierno correspondiente, si se trata de órganos territoriales de la AGE, o a la Autoridad Central de la ITSS si se trata de órganos centrales de la AGE o de sus Organismos dependientes.

La Delegación del Gobierno o la Autoridad Central de la Inspección, previo los informes que estime pertinentes recabar y dando conocimiento a la Dirección General de la Función Pública, elevará el expediente con su propuesta, confirmatoria o revocatoria, a la **Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social**, al objeto de que ésta, cuando proceda, de traslado del mismo a la **Subsecretaría del Departamento ministerial** competente por razón del órgano inspeccionado, quién, en caso de conformidad con las medidas requeridas, procederá a efectuar los trámites oportunos para que se lleven a cabo o, en caso de discrepancia, elevará el expediente al titular del **Ministerio** respectivo que comunicará al titular del **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, junto con dicha discrepancia, la **elevación de las actuaciones al Consejo de Ministros para la decisión final**.

Contra la decisión final adoptada por parte del Consejo de Ministros, como igualmente cuando se revoque total o parcialmente el requerimiento realizado por parte de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social, basándose en los informes señalados en el apartado anterior, procederá la interposición por los interesados del correspondiente recurso contencioso-administrativo.

3.5. Supuestos de paralización

En los casos en que el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social competente comprobare la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del personal del centro de la AGE inspeccionado, ordenará la paralización de la actividad del centro, dependencia o lugar de trabajo afectado, que será inmediatamente ejecutiva, y elevará informe urgente sobre las circunstancias determinantes del riesgo a la Delegación del Gobierno o, en su caso, a la Autoridad Central de la Inspección.

La Delegación del Gobierno o, en su caso, la Autoridad Central de la Inspección, si estimasen la concurrencia de circunstancias de tal naturaleza, mantendrá la paralización o, por el contrario, la levantará si no apreciase tales circunstancias, comunicándolo, a través del cauce orgánico, a la Subsecretaría del Departamento del que dependa la unidad administrativa así como a la Dirección General de la Función Pública a los efectos que proceda.

Si la paralización de la actividad hubiese sido acordada por la representación del personal, ésta será comunicada de inmediato a la Dirección de la unidad administrativa correspondiente y a la Delegación del Gobierno o, en el caso de que se trate de órganos centrales de la AGE o de sus Organismos dependientes, a la Autoridad Central de la ITSS que, en el plazo de veinticuatro horas, resolverán en el sentido de ratificar o anular la paralización.

4. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORES EN OTROS SECTORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, CENTROS Y ESTABLECIMIENTOS MILITARES, GUARDIA CIVIL, CUERPO NACIONAL DE POLICÍA Y PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

Existen colectivos de trabajadores y trabajadoras de las administraciones públicas para los que, atendiendo a las características especiales de las funciones que desempeñan o a la relevancia de los intereses generales implicados, la LPRL permite una regulación particular de los aspectos preventivos, prevista específicamente y singularmente para esos colectivos. Son aquellos colectivos que desarrollan actividades cuyas particularidades impidan la aplicación de las normas preventivas generales (las enumeradas en el art. 3 LPRL).

Esta exclusión debe limitarse a las actividades concretas desarrolladas por esos trabajadores y trabajadoras, cuyas peculiaridades desde el punto de vista preventivo así lo justificasen. Es decir, al personal de estos colectivos que realice trabajos cuyas particularidades no impidan la aplicación de las normas preventivas generales se les aplicará el Real Decreto 67/2010, además de las normas especiales previstas para estos colectivos.

En conclusión, pues, el Real Decreto 67/2010 se aplica a todo el personal, laboral o no, de la AGE, con la muy limitada excepción de los colectivos mencionados cuya exclusión, por otra parte, no es completa sino solo limitada a determinadas actividades muy específicas cuya singularidad justifique la exclusión. Entre medias, el personal que, formando parte de estos últimos grupos de trabajadores y trabajadoras, no realicen trabajos que justifiquen su exclusión, también se regirán por el Real Decreto 67/2010, si bien conciliándolo con las normas especiales de adaptación, que no de exclusión, de las normas preventivas específicas desarrolladas para cada colectivo.

Dentro del ámbito de la AGE, se ha desarrollado normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a colectivos específicos:

- **Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.** Regula la adaptación de las cuestiones relacionadas con derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, centrándose específicamente en la regulación de la situación de riesgo grave o inminente, y de consulta y participación de las personas trabajadoras, para su aplicación en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral y funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración militar.
- **Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.** Tiene como finalidad promover la seguridad y salud laboral del personal del Cuerpo de la Guardia Civil y de los miembros de las Fuerzas Armadas que presten servicios en unidades, centros y organismos dependientes de la Dirección General de la Guardia Civil, y permite identificar las actividades encomendadas a este colectivo cuyas particularidades se opongan de manera concluyente tanto a la aplicación del régimen general sobre prevención de riesgos laborales como a su adaptación para la AGE, y diseñar para ellas un conjunto de normas específicas que, inspiradas en la LPRL, permiten mejorar en la medida de lo posible la seguridad y la salud de los miembros de este Cuerpo de Seguridad del Estado.
- **Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.** Establece el marco normativo que ha de regir los distintos aspectos referidos a la seguridad y salud laboral del personal funcionario del Cuerpo Nacional de Policía en el ejercicio de sus funciones. Así, inspirándose en los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se establece el servicio de protección en el ámbito de la Dirección General de la Policía, se articula la participación y representación del personal funcionario en las funciones de prevención y el órgano de vigilancia, siguiendo el modelo general de la Administración Pública, adaptado a las peculiaridades de la Policía.
- **Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, (modificado por el 640/2011, de 9 de mayo).** Tiene por objeto promover la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas en el desempeño de sus funciones, mediante el desarrollo de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como de los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.