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: Octubre 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 no es uniforme: depende del tipo de actividad que se ejecute. Las misiones específicas del cuerpo (LO 2/1986) caen bajo el régimen propio del RD 179/2005; el resto de actividades sigue la normativa general más la adaptación a la AGE.

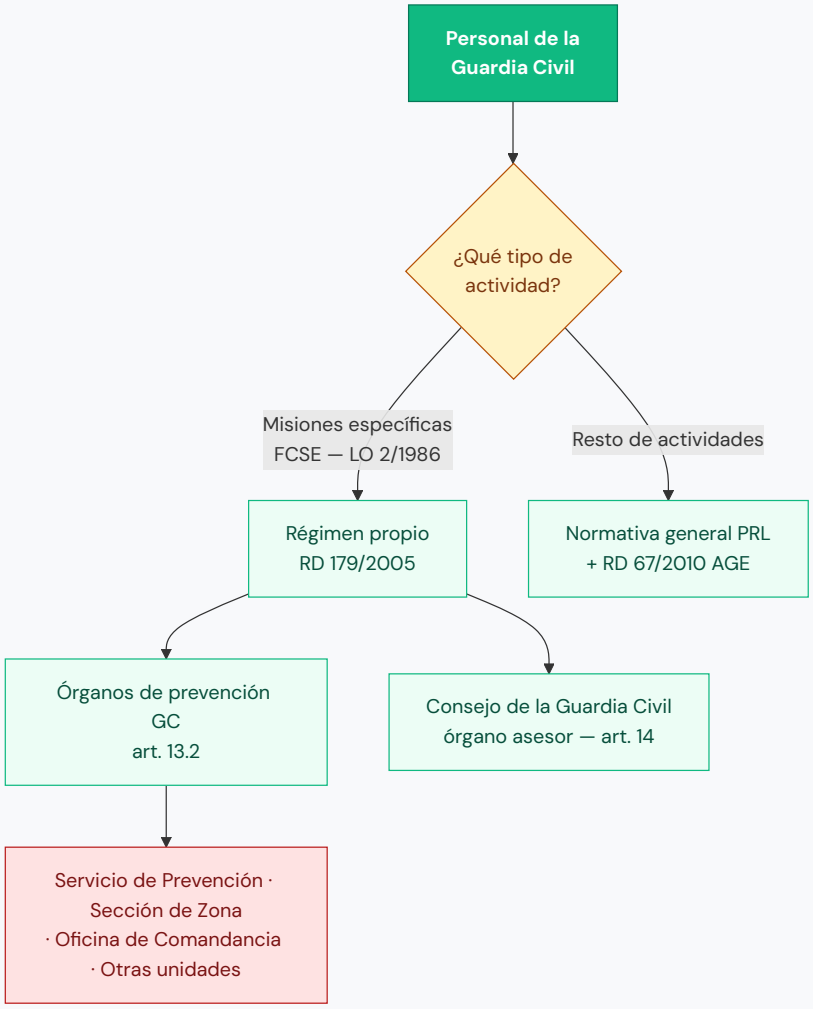


Figura 1 — Régimen PRL aplicable según el tipo de actividad (RD 179/2005 arts. 2, 13-14)

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 propia Ley, sus disposiciones de desarrollo, normas internacionales y los convenios colectivos.
- **Art. 2 Ley 31/1995** — Objeto: promover la seguridad y la salud mediante la aplicación de medidas preventivas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Tiene *carácter de Derecho necesario mínimo indisponible*.

- **Art. 3 Ley 31/1995 — Ámbito.** Aplicable a relaciones laborales del Estatuto de los Trabajadores y a relaciones administrativas/estatutarias del personal civil al servicio de las Administraciones públicas. **Quedan excluidas**, cuando sus particularidades lo impidan, las actividades de *policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil y peritaje forense en casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública*. La normativa específica que se dicte para estos colectivos se inspirará en esta Ley.
- **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.
  - **«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).
  - **«EPI»** — cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para protegerle de uno o varios riesgos.

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

- **Arts. 5-7** — Objetivos de la política preventiva; coordinación entre Administraciones y participación de empresarios y trabajadores.
- **Arts. 8-9** — *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (asesoramiento técnico) e *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (vigilancia y control).
- **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) — núcleo del tema

- **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 mediante un *plan de prevención de riesgos laborales*. Sus instrumentos esenciales son la **evaluación inicial de los riesgos** y la *planificación de la actividad preventiva*. La evaluación se actualiza cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, *con ocasión de los daños para la salud* producidos.
- **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 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 art. 21, el distractor cuela la formación inicial (art. 19) como obligación; la pista decisiva del art. 21.1 es **«interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo»**.*

El art. 21.1 b) Ley 31/1995 obliga al empresario a adoptar medidas para que los trabajadores puedan *«interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo»*, sin perjuicio alguno conforme al art. 21.4.

- **Art. 22 Ley 31/1995** — *Vigilancia de la salud*: voluntaria con carácter general (obligatoria sólo en supuestos tasados); resultados *confidenciales*; el empresario sólo recibe conclusiones sobre aptitud o necesidad de medidas, nunca información médica personal.
- **Art. 23 Ley 31/1995** — Documentación a disposición de la autoridad laboral: plan, evaluación, planificación, controles de salud, relación de accidentes con baja superior a un día.
- **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 por su seguridad y la de aquellos a quienes pueda afectar. En particular: **Usar adecuadamente** máquinas y equipos según los **riesgos previsibles**; utilizar correctamente medios y EPI; no inutilizar dispositivos de seguridad; informar de inmediato al superior jerárquico de cualquier situación de riesgo; cooperar con el empresario. El incumplimiento tiene la consideración de **incumplimiento laboral** (art. 58.1 ET) o falta disciplinaria para los funcionarios públicos.

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 IV — Servicios de prevención (arts. 30-32 bis)

- **Art. 30 Ley 31/1995** — El empresario *designará uno o varios trabajadores*, constituirá un servicio de prevención o concertará con entidad ajena. Los designados gozarán de las garantías del art. 68 ET y guardarán **sigilo profesional**.
- **Art. 31 Ley 31/1995** — *Servicios de prevención*: conjunto de medios humanos y materiales para asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes (disciplinas: medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada).
- **Art. 32 Ley 31/1995** — Prohibición a las Mutuas de actuar como servicios de prevención ajenos.

Capítulo V — Consulta y participación de los trabajadores (arts. 33-40)

- **Art. 33 Ley 31/1995 — Consulta de los trabajadores.** El empresario debe consultar con la *debida antelación*: planificación y organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, organización de la actividad preventiva, designación de encargados de emergencia, procedimientos de información, proyecto de formación preventiva y cualquier acción con efectos sustanciales. En empresas con representantes, la consulta se canaliza a través de ellos.
- **Art. 34 Ley 31/1995 — Derechos de participación y representación.** Los trabajadores tienen derecho a participar. En empresas o centros con **6 o más trabajadores**, la participación se

canaliza por sus representantes y por la representación especializada (Delegados de Prevención + Comité S+S). El derecho se ejerce en las Administraciones públicas con las adaptaciones procedentes.

- **Art. 35 Ley 31/1995 — Delegados de Prevención.** Representantes de los trabajadores con funciones específicas en PRL. Designados por y entre los representantes del personal según escala (2 DP de 50 a 100 trabajadores; 3 de 101 a 500; 4 de 501 a 1.000; 5 de 1.001 a 2.000; 6 de 2.001 a 3.000; 7 de 3.001 a 4.000; 8 desde 4.001). En empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Personal asume las funciones de DP.
- **Art. 36 Ley 31/1995** — Competencias y facultades de los DP: colaboración con la dirección, vigilancia y control del cumplimiento, acompañamiento en visitas de inspección, acceso a información y documentación.
- **Art. 37 Ley 31/1995** — Garantías de los DP (las del art. 68 ET) y sigilo profesional.
- **Art. 38 Ley 31/1995 — Comité de Seguridad y Salud.** **órgano paritario y colegiado de participación**, destinado a la **consulta regular y periódica**. Se constituye en empresas/centros con **50 o más trabajadores**. Compuesto a partes iguales por DP y representantes del empresario. El Comité **se reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.
- **Art. 39 Ley 31/1995** — Competencias del Comité S+S: participar en planes y programas, debatir antes de su puesta en práctica las modalidades organizativas, promover iniciativas de mejora.
- **Art. 40 Ley 31/1995** — Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

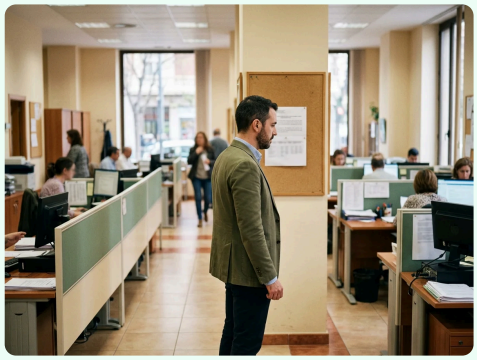
Capítulo VI-VII — Obligaciones de fabricantes y régimen sancionador (arts. 41-54)

- **Art. 41 Ley 31/1995** — Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores.
- **Arts. 42-44 Ley 31/1995** — Responsabilidades (compatibles entre sí: administrativa, civil, penal y de Seguridad Social); requerimientos de la Inspección de Trabajo (formalizados *por escrito*, con plazo de subsanación); paralización de trabajos por la Inspección en caso de riesgo grave e inminente.
- **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: AGE y organismos públicos con personal funcionario, estatutario o laboral. Reglas particulares para Fuerzas Armadas, FCSE, centros penitenciarios, personal judicial y exterior.
- **Art. 3 RD 67/2010** — Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta de integración; ha de reflejarse en un documento con identificación del Departamento, estructura organizativa, procesos y modalidad preventiva elegida.
- **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: designados por los representantes del personal (Juntas, Comités, delegados sindicales). Aplica la escala del art. 35.2 Ley 31/1995.
- **Art. 6 RD 67/2010 — Comité de Seguridad y Salud en la AGE.** Órgano paritario y colegiado. Se constituye un único Comité en cada centro con **50 o más empleados públicos**. Caben Comités en otros ámbitos (Departamentales, autónomos) con autorización de la Dirección General de la Función Pública. El Comité **se reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna representación. Posibilidad de Comité Intercentros.



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 del RD 67/2010 y comprueban que el umbral general es de 50 empleados públicos por centro de trabajo.

*Cuando el examen pregunta por art. 6 RD 67/2010, el distractor ha cambiado la periodicidad (2020-2A y 2024-1A: semestral o anual): la regla son **50 empleados públicos por centro** y reuniones **trimestrales** (más a petición de cualquier representación).*

El art. 6.2 RD 67/2010 ordena constituir un único Comité de Seguridad y Salud en cada centro del Anexo I con *50 o más empleados públicos*; el art. 6.5 añade que se reunirá *trimestralmente* y a petición de cualquier representación.

- **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.** 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. 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 más representativas. Específicamente: **a)** ejercer la presidencia del órgano de negociación y participación (art. 4.2); **b)** seguimiento permanente de la actividad preventiva, recabando información de Departamentos y organismos; **c)** coordinar la actuación de los INSHT y demás organismos especializados; **d)** promover la elaboración de criterios técnicos comunes; **e)** elevar al órgano de participación una memoria anual.

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, eliminación de factores de riesgo, información, participación y consulta, formación e integración de la prevención.
- **Art. 2 RD 179/2005 — Ámbito.** Personal del Cuerpo y FAS destinadas en GC. Las actividades *específicas de policía, seguridad, resguardo aduanero y protección civil* se rigen por este RD; el resto, por la normativa general y el RD 67/2010.
- **Art. 3 RD 179/2005** — Objetivos: promover la mejora de las condiciones del servicio, elevar la protección y la cultura preventiva.
- **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: plan de PRL específico para la GC; evaluación inicial y planificación periódica.
- **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: paralelas al art. 29 Ley 31/1995 (uso adecuado de medios, EPI, informar al superior, cooperar con los mandos).
- **Art. 13 RD 179/2005 — Órganos de prevención.** Medios humanos para realizar actividades preventivas. Funciones generales: diseñar, implantar y coordinar planes; evaluar riesgos; establecer medidas. 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* que reglamentariamente se determinen.
- **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** — Procedimiento de paralización de actividades por riesgo grave e inminente, adaptado a la estructura jerárquica del Cuerpo.
- **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

Dos confusiones que conviene evitar: **(a)** qué órganos existen en cada uno de los tres regímenes (general / AGE / GC), y **(b)** qué hace un Delegado de Prevención que NO hace el Comité de Seguridad y Salud, y viceversa.

RÉGIMEN	NORMA	ÓRGANOS REPRESENTATIVOS / PREVENTIVOS	UMBRAL DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ S+S
General (empresas privadas y AAPP)	Ley 31/1995 (arts. 33-39)	Delegados de Prevención + Comité de Seguridad y Salud + Servicio de Prevención	50 o más trabajadores (art. 38.2)
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 (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 — no se constituye Comité de S+S; el Consejo de la GC canaliza la participación

El segundo punto de confusión es delegar/decidir: el Delegado es *representante individual* con facultades de vigilancia y acompañamiento; el Comité es *órgano colegiado* de consulta periódica con la dirección.

ASPECTO	DELEGADO DE PREVENCIÓN	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
Naturaleza	Representante individual con funciones específicas en PRL (art. 35.1)	Órgano paritario y colegiado de participación (art. 38.1)
Designación	Por y entre los representantes del personal (art. 35.2)	Lo integran los DP + el empresario y sus representantes a partes iguales (art. 38.2)
Umbral	Desde 6 trabajadores ya hay representación; escala formal desde 50 (de 50 a 100 → 2 DP)	Sólo en empresas/centros con 50 o más trabajadores (art. 38.2)
Funcionamiento	Vigilancia y control, acompañamiento a Inspección, acceso a documentación (art. 36)	Reuniones trimestrales y a petición de cualquier representación (art. 38.3)
Garantías	Las del art. 68 ET + sigilo profesional (art. 37)	Adopta sus propias normas de funcionamiento (art. 38.3)

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

05 Plazos y cifras clave

Toda cifra numérica testable del tema, con su anclaje legal. Memorizar literalmente: los exámenes han preguntado la **reunión trimestral** del Comité (2020-2A y 2024-1A) y las **24 horas** en que la autoridad laboral resuelve la impugnación de una paralización de la Inspección (art. 44.1, 2023-2A).

CONCEPTO	PLAZO / CIFRA	ARTÍCULO
Umbral para constituir Comité de Seguridad y Salud	50 o más trabajadores (empresas privadas)	Art. 38.2 Ley 31/1995
Umbral para Comité S+S en la AGE	50 o más empleados públicos por centro	Art. 6.2 RD 67/2010
Periodicidad de reunión del Comité S+S	Trimestral (+ siempre que lo pida una representación)	Art. 38.3 Ley 31/1995 / Art. 6.5 RD 67/2010
Plazo de la autoridad laboral para anular/ratificar la paralización	24 horas	Art. 21.3 Ley 31/1995
Empresas hasta 30 trabajadores: el Delegado de Prevención es...	El Delegado de Personal	Art. 35.2 Ley 31/1995
Empresas de 31 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención elegido entre los Delegados de Personal	Art. 35.2 Ley 31/1995
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención	Art. 35.2 Ley 31/1995
De 101 a 500	3 DP	Art. 35.2 Ley 31/1995
De 501 a 1.000	4 DP	Art. 35.2 Ley 31/1995
De 1.001 a 2.000	5 DP	Art. 35.2 Ley 31/1995
De 2.001 a 3.000	6 DP	Art. 35.2 Ley 31/1995
De 3.001 a 4.000	7 DP	Art. 35.2 Ley 31/1995
4.001 en adelante	8 DP (máximo)	Art. 35.2 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
Plazo accidentes a comunicar en relación documental	Baja superior a un día	Art. 23.1.e Ley 31/1995
Participación a partir de	6 o más trabajadores	Art. 34.1 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
Principios de la acción preventiva	9 (a-i)	Art. 15.1 Ley 31/1995

FUENTE *Ley 31/1995 arts. 15, 21, 23, 34, 35, 38; 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: «Accidente laboral» como definición del art. 4.** El art. 4 Ley 31/1995 define *prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo, riesgo laboral grave e inminente, equipo de trabajo, condición de trabajo y EPI*; **no define «accidente laboral»** (esa figura pertenece a la Ley General de la Seguridad Social). Si una opción lo define, es la que sobra; en 2020-1A la falsa era la del EPI, que en la ley incluye «cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin». La clave es saber el listado cerrado.
- **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 posibles: **«compartido proporcionalmente a la categoría»**, **«parcialmente si supera un porcentaje»**, **«a cargo de la Administración laboral»**. Todas 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. **«Elaborar la evaluación de riesgos»** NO es obligación del trabajador — corresponde al empresario (art. 16). El distractor confunde sujeto-obligado.
- **Trampa: evaluación de riesgos «exclusivamente anual».** El art. 16.2.a dice que la evaluación se actualiza *cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido*. Distractor: **«exclusivamente con periodicidad anual»** o **«sólo a solicitud del Comité S+S»**. Falsos: la actualización es *por evento*, no por calendario fijo.
- **Trampa: el empresario accede a la información médica personal.** Art. 22.4: la información médica derivada de la vigilancia de la salud es confidencial; el empresario sólo recibe *conclusiones* sobre aptitud o necesidad de medidas. Distractor: **«el empresario podrá acceder a la información médica para mejorar la gestión preventiva»**. 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. 38.3 Ley 31/1995 y el art. 6.5 RD 67/2010 coinciden: **se reunirá trimestralmente**. Distractores frecuentes: **«semestralmente»**, **«anualmente»**, **«mensualmente»**. 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 se utilizan «cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios de protección colectiva o medidas organizativas». Distractores: **«siempre que el trabajador desarrolle cualquier actividad»** o **«únicamente cuando lo solicite por escrito el trabajador»**. Ambos falsos.
- **Trampa: requerimiento de la Inspección verbal o por publicación oficial.** Art. 43.2: el requerimiento se formaliza *por escrito, con indicación del plazo de subsanación*. Distractores: **«verbalmente, en presencia del empresario»** o **«mediante resolución publicada en el boletín oficial»**. Falsos.
- **Trampa: ámbito de exclusión de la Ley 31/1995.** Art. 3.2 cita expresamente: *policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil y peritaje forense en casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública*. Cuidado con distractores que **añaden la enseñanza e investigación** o **omiten el peritaje forense**.
- **Trampa: en GC el Comité S+S canaliza la participación.** Falso. La *singularidad GC* es que — al estar excluido el derecho de sindicación (LO 11/1985) — la participación se ejerce por el **Consejo de la Guardia Civil** (art. 14 RD 179/2005), no por un Comité S+S. Distractor: **«el Comité de Seguridad y Salud de la GC se reúne trimestralmente»**.
- **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 del órgano de negociación, interlocución sindical, memoria anual). 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.

> **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 primeras letras de cada principio en el orden BOE: *EE*vitar — *EE*valuar — *CO*mbatir (en su origen) — *AD*aptar (el trabajo a la persona) — *EV*olución de la técnica — *SU*stituir lo peligroso — *PL*anificar — *AN*teponer protección colectiva — *IN*strucciones a los trabajadores. La regla operativa: el orden BOE empieza con dos verbos de *actitud frente al riesgo* (evitar / evaluar) y termina con dos verbos de *actuación sobre las personas* (anteponer / instruir).
- **Escala de Delegados de Prevención — «2-3-4-5-6-7-8».** Los siete tramos del art. 35.2 son una progresión aritmética: de 50 a 100 → 2 DP; cada salto en la escala suma 1 DP, con máximo en 8 DP a partir de 4.001 trabajadores. La regla del «8 techo» cierra la escala.
- **Los 4 órganos de prevención GC — «Servicio · Zona · Comandancia · Otras».** De más central a más periférico: *Servicio* (DGGC, central) → *Sección de Zona* (Zona, territorial) → *Oficina de Comandancia* (provincial) → *Otras unidades*. Asociación visual: la cadena de mando administrativa propia del Cuerpo replicada en la cadena preventiva.
- **«50-trimestral-24» — los tres números del Comité S+S.** *50 o más trabajadores* para constituirlo (art. 38.2); *reunión trimestral* (art. 38.3); *24 horas* para que la autoridad laboral anule/ratifique la paralización del art. 21. Tres números, tres artículos: **50 / 38 / 21**.
- **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 cuatro frentes: derechos fundamentales, marco institucional UE, organización ministerial y 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 (Estructura ministerial / 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* de la deontología no exime al guardia civil de las obligaciones del art. 29 Ley 31/1995 (usar correctamente EPI, informar al superior de riesgos). 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.

*Cuando el examen pregunta por art. 44.1, el distractor intercambia los plazos: la empresa impugna en **3 días hábiles** y la resolución se dicta en **24 horas**; nunca al revés. Mnemo: «3 días quejarse, 24 horas responder».*

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*