

## CONSENSUADO EL BORRADOR DEL NUEVO CATÁLOGO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

**Enero 2006.** El nuevo catálogo de enfermedades profesionales multiplicará por diez las reconocidas en la actualidad que no pasan de 25.000, según el borrador de decreto que ultima el Gobierno. La lista recogerá los criterios y recomendaciones europeas e investigará las anomalías cancerígenas detectadas y aquellas con posibilidad de derivar en este diagnóstico. Para evitar que la lista quede obsoleta se renovará automáticamente por la Comisión de Salud y Seguridad. Además, la regulación que se avecina tratará los efectos de las patologías laborales a medio y largo plazo. Por lo tanto, no se limitará a cubrir a los trabajadores en activo. "Vigilará" también la salud de jubilados y parados.

El borrador está consensuado con sindicatos y patronales e irá a un próximo Consejo de Ministros, después de un largo camino iniciado en 1998. Debido a la tramitación establecida su aplicación no se producirá hasta el segundo trimestre del 2006. El atraso de España en el ámbito de la seguridad laboral es tal que el mercado laboral tardará una década en sentir todos los beneficios que conlleva la norma. El actual listado data de 1978.

Los sindicatos pretenden que el Sistema Público de Salud otorgue la baja si existe sospecha de enfermedad profesional, y admiten que sea el Instituto Nacional de Seguridad Social y las Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales quienes declaren y reconozcan la patología. Si existen diferencias sobre el diagnóstico, será la comisión tripartita (Sistema Público, INSS y mutuas) quien resolverá, aunque la última palabra correrá siempre a cargo del Instituto.

Los datos facilitados por Jesús García, de CCOO, son escalofriantes y ponen de relieve la urgencia de la nueva norma.

*Fuente: El Norte de Castilla.*

## OCHO UNIDADES DOCENTES DE MEDICINA DEL TRABAJO EN ESPAÑA SON INSUFICIENTES

**Enero 2006.** La Comisión Nacional de Medicina del Trabajo, especialidad que este curso estrena programa docente, cree que la calidad y eficacia del nuevo plan depende de la existencia de suficientes unidades docentes, al menos una por autonomía. Una cifra muy alejada de las ocho actuales.

El balance que la Comisión Nacional de Medicina del Trabajo hace de los primeros

---

\* Noticias extraídas de la página web de la Editorial Lex Nova, sección de Seguridad y Salud Laboral, actualidad de Prevención. <http://www.lexnova.es/>

meses de aplicación del nuevo programa docente de la especialidad —en este curso se forma la primera promoción de especialistas en régimen de alumnado— está plagado de claroscuros. Uno de los principales lastres, a juicio de su presidente, Juan José Díaz Franco, es el insuficiente número de unidades acreditadas por Sanidad para impartir la docencia, y su desigual distribución por comunidades: cinco autonomías se reparten las ocho unidades autorizadas para este curso (dos en Madrid, Valencia y Cataluña, otra en Aragón y otra en Baleares).

“No es lógico que sólo haya ocho unidades en España y que, además, algunas estén duplicadas. Autonomías tan importantes y grandes como las dos Castillas, Galicia, Asturias o el País Vasco no las tienen; lo más racional es que existiese al menos una por cada autonomía”, sentencia el presidente de la comisión, que achaca esta carencia a la cicatería presupuestaria de algunas administraciones: “Estamos hablando de algo tan importante como los médicos de trabajo, y no se puede regatear con el dinero donde no hay que hacerlo”.

Este planteamiento entronca con las reiteradas denuncias de Díaz Franco sobre la “marginación financiera” que sus residentes sufren con respecto a otros del mismo grupo —Medicina de Familia y Preventiva— (ver Diario Médico del 15-XI-2005): “Hoy, a principios de enero, aún no sabemos quién va a financiar las plazas MIR ofertadas este año. Algo demencial si además tenemos en cuenta que, en teoría, las diferentes administraciones —central y autonómicas— sólo van a pagar unas 40: una nadería en comparación con las necesidades reales”.

La Comisión tiene perfectamente evaluadas esas necesidades: “Nuestro país precisa al menos un médico del trabajo por cada mil empleados. Si hablamos de una media de 17 millones de trabajadores y tenemos en cuenta

que actualmente hay en España 7.130 médicos del trabajo titulados —y no todos ejercen—, necesitamos entre 10.000 y 12.000 facultativos para acercarnos a esa hipótesis ideal. ¿De dónde los vamos a sacar?”, pregunta retóricamente Díaz Franco.

### Oferta insuficiente

Para el curso 2005-2006, la Comisión Nacional pidió 300 plazas de residentes, se ofertaron 77 y sólo se han cubierto 62: “Aunque salieran anualmente las 300 que pedimos, no solventaríamos el déficit de especialistas que padecemos. ¿Cómo vamos a hacerlo con una oferta de entre 50 y 60 puestos?”.

Todo ello conforma una foto fija un tanto borrosa para una especialidad que, según el presidente de la Comisión, es “sin duda” la más emergente de la Unión Europea: “Medicina del Trabajo, Medicina de Familia, Cirugía General y Medicina Interna son, por este orden, las cuatro grandes ramas cuyo desarrollo se tiende a favorecer en Europa. En España estamos desaprovechados: somos unos preventivistas más, unos meros vigilantes de las bajas laborales en las empresas”. Ante la troncalidad de especialidades que dicta Europa, el dictamen también es claro: “El tronco debería ser Medicina del Trabajo, y de ahí salir ramas como Preventiva, Medicina Legal o Medicina del Deporte, pero nunca al revés”.

*Fuente: Diario Médico (9-I-2006)*

*Francisco Goñi*

## SEIS IMPUTADOS POR DESMANTELAR PLACAS DE AMIANTO SIN PRECAUCIONES

*Enero 2006.* La manipulación de materiales que contengan amianto sin adoptar las correspondientes medidas de seguridad constituye un grave delito que el año pasado se saldó con

once actuaciones por parte del Servicio de Protección de la Naturaleza (Seprona) en la capital. En total, seis personas, responsables de empresas de demolición están imputadas por un presunto delito contra el derecho de los trabajadores y el medio ambiente.

De las once denuncias interpuestas por la Guardia Civil, cuatro están siendo tramitadas por la vía administrativa y siete por lo penal. Seis han derivado en imputación, lo que puede suponer sanciones de hasta 30.000 euros y penas de cárcel de seis meses a tres años, según la normativa vigente.

Algunas de las obras denunciadas en 2005 fueron el desmantelamiento del edificio de Hitemasa, ubicado en el polígono industrial La Estrella, así como varios casos localizados en la barriada García Grana, calle Mármoles y la última actuación realizada el pasado 29 de diciembre en Torre San Telmo de la capital.

Según informaron a este periódico fuentes del instituto armado, el derribo el pasado mes de octubre del antiguo bingo y el cine de la calle Armengual de la Mota, que contenían placas de fibrocemento —más conocido como uralita—, puso en serio peligro tanto a los trabajadores como a los vecinos de la zona que no fueron alertados sobre los riesgos que entrañaba.

La empresa subcontratada encargada de las obras fue denunciada por el Seprona ante un juzgado de la capital por no adoptar las precauciones que establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Todos los casos fueron notificados por la Guardia Civil a la Delegación de Medio Ambiente y a la Inspección de Trabajo, que inició un expediente de paralización de las obras.

Según el Seprona, con estas actuaciones se evitó que se llegaran a desmantelar sin medidas de protección a la población unos 12.500 metros cuadrados de cubierta de placas de fibrocemento con amianto.

Y es que la actual legislación es muy clara en este aspecto y obliga a las empresas que lleven a cabo demoliciones en las que existan placas de fibrocemento a estar inscritas en el Registro de Empresas con Riesgo de Amianto (RERA) y a contar, antes de iniciar esta labor, con la aprobación previa de un plan de trabajo que contemple medidas de seguridad y prevención.

Además, los trabajadores tienen que estar equipados durante el desarrollo de estos trabajos de un mono integral de un solo uso, guantes y mascarillas especiales, así como acceder a una cabina de descontaminación personal, ubicada en el lugar de las obras, una vez que finalicen su tarea.

Estas estrictas medidas de seguridad van encaminadas a evitar la emisión de fibras de amianto a la atmósfera, producidas principalmente por la fragmentación de este tipo de material o por cortes con fricción. Así, las placas que se fracturan tienen que ser tratadas como residuos peligrosos, mientras que el resto deben ser empaquetadas y trasladadas a vertederos de inertes autorizados.

Según las mismas fuentes, la colaboración ciudadana es “fundamental” para detectar estos casos.

Pese a que la comercialización y utilización de cualquier variante de amianto está prohibida, aún hay 309 centros de trabajo en todo el país en el que se usa esta sustancia, según el RERA.

*Fuente: Málaga Hoy-16/01/2006*

## EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL SÍNDROME METABÓLICO

*Enero 2006.* Contra lo que dice la sabiduría popular, un extenso y detallado estudio realizado por científicos británicos del University

College London Medical School muestra que no siempre el trabajo es salud: sus conclusiones indican que el estrés laboral crónico y sostenido eleva a más del doble el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares y diabetes. Si bien el estrés en el trabajo ya había sido relacionado con enfermedades cardíacas, todavía no se entendía bien por qué. Pero este nuevo estudio, efectuado en 10.308 trabajadores estatales ingleses de entre 35 y 55 años a lo largo de un período de 14 años, indica que hay una relación directa entre el estrés laboral y el síndrome metabólico (SM), que a su vez conduce a la diabetes y enfermedades cardiovasculares. La investigación se publica en la última edición electrónica del *British Medical Journal*. “Se trata de un trabajo muy serio y completo, que abarca a una gran cantidad de trabajadores públicos que se estudió durante muchos años. Los indicadores son alarmantes, ya que detectaron que más del doble de los empleados estatales bajo estrés laboral sufren de síndrome metabólico, una condición que deriva en problemas cardiovasculares y diabetes”, afirmó a LA NACION el doctor Daniel López Rosetti, presidente de la Sociedad Argentina de Medicina del Estrés. Según la Asociación Médica del Corazón de los Estados Unidos, el síndrome metabólico es un cuadro clínico que se evidencia cuando se detectan tres de los cinco factores de riesgo metabólico en un paciente: hipertensión arterial (más de 85 y 130 milímetros de mercurio de mínima y máxima, respectivamente), diabetes tipo 2 (no insulino dependiente, es la más común), aumento del nivel de triglicéridos (grasas sanguíneas), disminución del HDL-colesterol o lipoproteína de alta densidad (colesterol bueno) y obesidad central. El trabajo científico, basado en estudios clínicos y psicológicos, midió el estrés laboral en cuatro oportunidades entre 1985 y 1999. Los componentes del síndrome metabólico, tales

como obesidad, hipertensión y altos niveles de colesterol se midieron entre 1997 y 1999. También se tuvieron en cuenta la posición social del empleado y los comportamientos nocivos para la salud, tales como fumar, tomar en exceso y la falta de ejercicio.

Los investigadores encontraron una relación directa entre la exposición a un trabajo estresante y el síndrome metabólico, incluso después de ajustar las mediciones con respecto a otros factores de riesgo. Por ejemplo, los hombres con estrés laboral crónico tuvieron el doble de riesgo de desarrollar el síndrome que aquellos que no lo padecían. Las mujeres con estrés laboral crónico también tuvieron más riesgo de padecer el síndrome, aunque su número entre los sujetos investigados fue menor.

Tanto hombres como mujeres con los empleos más bajos de la escala social fueron los que más riesgo tuvieron de padecer el síndrome, lo que confirma evidencias previas de que el síndrome tiene un ingrediente social.

“El estrés laboral crónico no está relacionado con el nivel de carga laboral, sino con la respuesta individual a ese nivel de carga que tiene una persona —explicó López Rosetti, médico cardiólogo de la Universidad de Buenos Aires—. Es algo similar a lo que ocurre si un mochilero de 90 kilos y otro de 70 cargan unos 30 kilogramos de peso durante una caminata prolongada. Los síntomas de desgaste se van a evidenciar más rápido en el segundo, porque su respuesta individual es menor.”

### **Desequilibrio hormonal**

Las conclusiones a las que arribó el equipo de investigadores ingleses evidenciaron que la exposición prolongada al estrés en el trabajo afecta el sistema nervioso disminuyendo la resistencia biológica y perturbando el balance fisiológico natural del organismo (homeostasis). La asociación entre el síndrome metabólico y la exposición a comportamientos nocivos para la

salud fue mayor entre hombres que entre mujeres. Una dieta pobre (sin consumo de frutas y vegetales), fumar, beber en exceso, y la inactividad física fueron todos comportamientos vinculados con más riesgo de padecer este cuadro.

“Hay un desequilibrio del sistema nervioso autónomo y del sistema neuroendocrino, producto del ascenso de los niveles en sangre de las hormonas del estrés: el cortisol (promueve el aumento de azúcar en sangre y disminuye las defensas frente a agentes infecciosos) y la noradrenalina sanguínea (aumenta la frecuencia cardíaca y la hipertensión arterial)”, agregó López Rosetti.

De esta manera, según el especialista, verse sometido a un estrés laboral crónico produce la liberación de sustancias proinflamatorias y protrombóticas, que generan isquemias cardíacas, aumentan la coagulación sanguínea y llevan al paciente directamente a insuficiencias, arritmias e infartos cardíacos y a accidentes cerebrovasculares (ACV).

“Lo más importante de este estudio es que vincula el estrés laboral con las enfermedades cardíacas a través de síndrome metabólico. Cuando la carga laboral es más intensa de lo que una persona puede soportar, el cuerpo y la mente comienzan a manifestar síntomas de agotamiento. Al principio el cuerpo nos susurra, luego nos habla y al final nos grita”, concluyó López Rosetti.

*Fuente: lanacion.com*

## ARAGÓN CREA LA FIGURA DEL FISCAL ESPECIALIZADO EN SINIESTRALIDAD LABORAL

**Enero 2006.** El presidente del Gobierno de Aragón, Marcelino Iglesias, acompañado por el titular de Economía, Eduardo Bandrés, y el fiscal general de Estado, Cándido Conde-Pumpido, han suscrito hoy en Zaragoza un

convenio de colaboración para coordinar esfuerzos en materia de siniestralidad. Con este acuerdo se consigue dotar a la comunidad autónoma de la figura de un fiscal especializado en esta materia, cargo que ocupará María Asunción Losada.

Su trabajo consistirá en llevar un adecuado control de los procedimientos administrativos sancionadores en materia de prevención de riesgos laborales y actuará bajo la dirección y dependencia del fiscal jefe del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que podrá recabar información de la Administración y facilitar a la misma cuantas informaciones le interesen, excepto el secreto de actuaciones procesales.

Iglesias recordó que uno de los retos es avanzar en seguridad laboral y evitar posibles riesgos en el trabajo. Pese a que Aragón tiene un índice de incidencia 20 puntos más bajo que la media, destacó, “siempre que se produce un accidente lo sentimos como un fracaso”. Por ello, insistió en que la creación de esta figura del fiscal especializado, largamente demandada por los agentes sociales, supone “un paso adelante” en la prevención de los accidentes laborales.

Por su parte, el fiscal general del Estado, Cándido Conde-Pumpido, consideró que un país jurídica y económicamente avanzado no puede permitirse unos niveles de siniestralidad laboral como los que se registran en la actualidad. Por ello, explicó que esta figura del fiscal especializado ya se ha comenzado a instaurar en varias comunidades autónomas y el objetivo final es conseguir que haya uno de estos expertos en cada provincia. Todos ellos, concretó, estarán coordinados por un fiscal de sala que estará en Madrid.

Conde-Pumpido insistió en la importancia de “perseguir” a aquellos empresarios que “cuentan como costes la salud de los trabajadores”. “No se puede ahorrar en gastos lo que otros pagan con su salud”, indicó.

El fiscal general del Estado consideró que se están dando pasos importantes en el control de empresarios que vulneran la ley y cada vez hay más instrumentos jurídicos. Así, informó de que el número de procedimientos que se inician se está duplicando porque la persecución es cada vez más intensa. En este sentido, el presidente del Gobierno de Aragón, Marcelino Iglesias, coincidió en destacar la necesaria actuación de la Inspección de Trabajo y adelantó que se doblará el número de efectivos en Aragón.

En virtud de este convenio, la comunidad autónoma de Aragón articulará los instrumentos necesarios de especialización y colaboración con el Ministerio Fiscal y éste coordinará la información relativa a los procedimientos penales en curso. Ambos organismos realizarán conjuntamente actuaciones específicas de carácter divulgativo para la difusión de los derechos y obligaciones establecidos en la normativa preventiva y las posibles responsabilidades penales que de ellos se puedan derivar. Para el buen fin de esta colaboración y cooperación deben establecerse, por un lado, sistemas de comunicación fluidos y recíprocos entre ambas partes y, por otro, procurar medios de formación, información y asesoramiento, prácticos y debidamente actualizados. Esta comunicación facilitará tanto un mejor conocimiento de los miembros del Ministerio Fiscal en materia de condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, como de los órganos administrativos competentes en materia de tratamiento penal de las conductas antijurídicas en este campo.

Otra de las cláusulas del convenio hace referencia a la Administración, ya que ésta pondrá en conocimiento de la Fiscalía aquellos supuestos en los que intervenga y se aprecien indicios racionales de delito, siendo objeto de atención especial los casos en que resulten afectados trabajadores especialmente protegidos

por la normativa preventiva y las situaciones de riesgo grave e inminente.

*Fuente: Europa Press*

## LA FALTA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN CAUSA UN REBROTE DE LA SILICOSIS EN LAS CANTERAS ESPAÑOLAS

*Octubre 2005.* La silicosis, una enfermedad que parecía en retroceso, está rebrotando en España debido a la falta de medidas de prevención en algunas canteras. Así lo confirman los datos del Instituto Nacional de Silicosis, centro de referencia en esta materia para todo el país. Desde este Instituto, se apunta que la “cultura de prevención” está perfectamente instalada en la minería del carbón. Pero en las canteras se está incrementando la incidencia de esta enfermedad por falta de prevención debido, en algunos casos, a las empresas y, en otros, a los propios trabajadores, que temen perder su trabajo si se les diagnostica la enfermedad.

La mayoría de las nuevas declaraciones, de acuerdo con los datos del 2004, tuvieron origen en Castilla y León, Asturias y Galicia. Las notificaciones realizadas por el Instituto provienen de los trabajadores enviados a reconocimiento por diversos organismos y de los expedientes remitidos por los equipos de valoración de incapacidades de diversas provincias españolas.

## LA FISCALÍA DENUNCIA QUE AL EMPRESARIO LE SEA MÁS RENTABLE ASUMIR EL COSTE DE LOS ACCIDENTES LABORALES QUE PREVENIRLOS

*Octubre 2005.* La Memoria de la Fiscalía General del Estado de 2004 denuncia la

impunidad en que se mueven los empresarios vulneradores de las normas básicas de seguridad, porque las responsabilidades se limitan al ámbito económico.

Por ello, muchas veces al empresario le es posible sacar provecho de la vulneración de normas elementales de seguridad, asumiendo el riesgo de accidentes como un coste más de la producción.

Aunque se informa de una leve tendencia al descenso de la siniestralidad laboral, se advierte de nuevas cuestiones preocupantes ligadas a realidades sociales y económicas caracterizadas por modelos de producción, y a

veces de explotación, que mutan rápidamente. Entre ellas, la precariedad en el empleo de jóvenes, el fenómeno de la subcontratación, la proliferación de empresas de trabajo temporal y la situación de los trabajadores inmigrantes. Según la Fiscalía, debe terminarse una respuesta penal eficaz contra los accidentes laborales. Pero el tratamiento judicial de los delitos contra los derechos de los trabajadores no es unánime y a veces difícilmente se acoge a derecho, por la frecuencia con que se juzgan como juicios de faltas.

*Fuente: La Gaceta de Prevención de Lex Nova, nº27.*



“Trabajadores en la obra”  
Edvard Munch

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 12 DE ENERO DE 2006

### CONDENADA ESPAÑA POR NO TRANSPONER CORRECTAMENTE LA DIRECTIVA 89/391/CEE CON LA LEY DE PREVENCIÓN RESPECTO AL PERSONAL NO CIVIL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El Estado español ha sido condenado por no haber adaptado correctamente a su ordenamiento jurídico interno las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas.

El criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de dicha Directiva no está fundado en la pertenencia a sectores como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción al ámbito de aplicación, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad.

Por su parte, la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, de transposición de la

citada Directiva, excluye de su ámbito de aplicación a las actividades de policía, seguridad y resguardo aduanero, y no sólo determinados cometidos propios de estos sectores, que, habida cuenta de su naturaleza específica, pueden justificar tal excepción.

En su defensa, el Estado español ha invocado decretos que se aplican al personal civil, tanto al servicio de las Administraciones Públicas, como dependiente de la Administración militar. No obstante, la exclusión del personal no civil, indica un vacío jurídico debido a la falta de normativa preventiva específica aplicable a este último colectivo.

### SENTENCIA

1. En su recurso, la Comisión de las Comunidades Europeas solicita al Tribunal de Justicia que declare que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 10 CE y 249 CE, así como de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1), por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado, o haber adaptado sólo parcialmente, su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.

## MARCO JURÍDICO

### Normativa comunitaria

2. La Directiva 89/391, que es la Directiva-marco que establece los principios generales en materia de seguridad y de salud de los trabajadores, se adoptó sobre la base del artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE).

3. El artículo 2 de dicha Directiva define el ámbito de aplicación de ésta como sigue:

*“1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).*

*2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.*

*En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva”.*

4. El artículo 4 de la misma Directiva establece:

*“1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.*

*2. Los Estados miembros garantizarán, en particular, un control y una vigilancia adecuados”.*

5. A tenor del artículo 18, apartado 1, de la Directiva 89/391:

*“Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar el 31 de diciembre de 1992”.*

### Normativa nacional

6. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995, p. 32590), adaptó el ordenamiento jurídico español a la Directiva 89/391.

7. El artículo 3, apartados 1 y 2, de dicha Ley dispone:

*“1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. {...}*

*2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de: Policía, seguridad y resguardo aduanero; Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.*

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

8. El Gobierno español invoca, además, determinadas disposiciones normativas que se aplican también en esta materia, entre ellas:

El Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de

prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

El 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.

El Real Decreto 1449/2000, de 28 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE n.º 181, de 29 de julio de 2000, p. 27295; en su versión modificada en el BOE n.º 229, de 23 de septiembre de 2000, p. 32588).

La Orden del Ministro del Interior, de 6 de junio de 1997, relativa a la responsabilidad de los servicios de sanidad en lo que respecta a la inspección médica de la Guardia Civil y del servicio de Psicología en lo concerniente a los estudios y a la acción psicosocial individual y colectiva.

La Circular 1/2000, de 16 de abril, relativa a la campaña de salud integral en el cuerpo de la Guardia Civil.

La Instrucción de la Dirección de la Seguridad del Estado, sobre utilización de armas de fuego por miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, adoptada en abril de 1983.

La Instrucción de la Dirección de la Seguridad del Estado, sobre formación e instrucciones de los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en el uso del arma, adoptada en octubre de 1983.

## PROCEDIMIENTO PREVIO ADMINISTRATIVO

9. A raíz de una denuncia recibida y por considerar que las autoridades nacionales competentes no habían cumplido íntegramente las obligaciones que les incumben

en virtud de los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de la Directiva 89/391, la Comisión, mediante escrito de 25 de octubre de 2000, requirió al Reino de España para que presentara sus observaciones dentro de un plazo de dos meses.

10. Al no quedar satisfecha con la respuesta de las autoridades españolas de fecha 19 de enero de 2001, la Comisión dirigió, el 23 de enero de 2002, un dictamen motivado a dicho Estado miembro, en el que le instaba a adoptar las medidas necesarias para atenerse a la referida Directiva, en un plazo de dos meses a partir de la notificación de dicho dictamen.

11. Tras el escrito de contestación de 11 de abril de 2002 del Reino de España y al considerar que éste aún no había adoptado las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones, la Comisión interpuso el presente recurso.

## SOBRE EL RECURSO

### Alegaciones de las partes

12. La Comisión sostiene que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 89/391 constituye únicamente una excepción en el ámbito de aplicación de ésta que debe interpretarse, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de manera estricta.

13. De este modo, considera que la mencionada Directiva se aplica a todos los sectores de actividades y que sólo las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas en la función pública pueden justificar la exclusión de éstas de su ámbito de aplicación.

14. Añade que, a este respecto, el legislador comunitario ha utilizado un criterio basado en la naturaleza de las actividades de que se trata y no en categorías enteras de trabajadores. En consecuencia, cabe prever excepciones a las normas de protección recogidas en dicha Directiva no en función del Estatuto de los Trabajadores, sino sólo en función de las misiones específicas realizadas por algunos de ellos.
15. Ahora bien, en su opinión, las disposiciones nacionales invocadas por el Gobierno español no garantizan una adaptación completa del Derecho interno español a la Directiva 89/391.
16. Según la Comisión, la Ley 31/1995 no es aplicable al personal militar y, por tanto, a la Guardia Civil, ni al personal no civil de las Administraciones Públicas en general. Además, ninguna otra normativa específica en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo resulta aplicable a dicho personal. Así:  
El Real Decreto 1488/1998 sólo se refiere al personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, y el Real Decreto 1932/1998 se dirige únicamente al personal civil (personal contratado y funcionarios) que depende de la Administración militar.  
Las Circulares e Instrucciones invocadas por el Gobierno español no tienen carácter vinculante alguno y, por lo tanto, no pueden constituir medidas apropiadas de adaptación del ordenamiento interno a la Directiva 89/391.  
Las demás disposiciones mencionadas por las autoridades españolas se refieren más a la organización de la estructura administrativa de los servicios que al contenido de las normas en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
17. Además, añade que aún no se ha adoptado el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la Guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, invocado por el Gobierno español. En cualquier caso, en la medida en que dicho Proyecto no abarca la totalidad del personal no civil de la Administración Pública española, no basta para suplir el carácter incompleto de la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 89/391.
18. El Gobierno español rebate la alegación de la Comisión.
19. En primer lugar, según dicho Gobierno, las particularidades inherentes a las fuerzas armadas y a la policía impiden la aplicación de la Directiva 89/391 a tales categorías de personal. En su opinión, las peculiaridades de la Guardia Civil, como órgano armado de naturaleza militar, impiden asimilar el régimen jurídico que le resulta aplicable al del resto de trabajadores al servicio de la Administración Pública.
20. En segundo lugar, a la espera de la adopción de una regulación específica, el personal de la Guardia Civil está ya protegido por todo un conjunto de disposiciones administrativas.
21. Por último, se encuentra en fase de tramitación, pendiente únicamente de que se evacue el dictamen preceptivo del Consejo de Estado, un Proyecto de Real Decreto “por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la Guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.

#### Apreciación del Tribunal de Justicia

22. Con carácter preliminar, es preciso recor-

dar que, conforme a reiterada jurisprudencia, tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente (véanse, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, CRec. p. I apartados 34 y 35; el auto de 3 de julio de 2001, CIG, CRec. p. I apartado 29; la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, asuntos acumulados Ca CRec. p. I apartado 52, y el auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C aún no publicado en la Recopilación, apartado 42).

23. Por consiguiente, esta excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 89/391, definido de manera amplia, debe recibir una interpretación que limite su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que según dicha Directiva pueden proteger los Estados miembros (sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 54, y auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 44).

24. Asimismo, procede recordar que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía

y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 51).

25. Por lo tanto, cabe aplicar la Directiva 89/391, dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o su salud (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 52).

26. En cambio, la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 53).

27. En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran observarse todas

las normas contenidas en la Directiva 89/391, la necesidad de no poner en peligro las imperiosas exigencias de preservación de la seguridad y de la integridad de la colectividad, habida cuenta de las características que revisten algunas actividades específicas, debe prevalecer transitoriamente sobre el objetivo de la citada Directiva, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores (véase, en este sentido, el auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartados 54 y 55).

28. No obstante, incluso en una situación excepcional de esta índole, el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas “en la medida de lo posible” (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 56).

29. Es preciso examinar la fundamentación del recurso de la Comisión a la luz de estos principios.

30. En primer lugar, procede señalar, como sostiene la Comisión sin ser contradicha al respecto por el Gobierno español, que el artículo 3, apartado 1, de la Ley 31/1995 se refiere únicamente al personal civil de las Administraciones Públicas.

31. En segundo lugar, es preciso destacar que, como reconoció expresamente el Gobierno español, el artículo 3, apartado 2, de dicha Ley excluye del ámbito de aplicación de ésta las actividades de policía, seguridad y resguardo aduanero, y no sólo determinados cometidos en estos sectores de actividades que, habida cuenta de su naturaleza específica, pueden justificar tal excepción.

32. Por último, la Comisión subrayó acertadamente que los Reales Decretos 1488/1998 y 1932/1998, invocados por el Gobierno español en su defensa, se aplican respectivamente al personal civil al servicio de las Administraciones Públicas y al personal civil que depende de la Administración militar, con exclusión del personal no civil de las Administraciones Públicas.

33. Además, por lo que respecta a la alegación de la Comisión basada en la existencia de un vacío jurídico debido a la falta de normativa específica aplicable al personal no civil, es preciso examinar si esta categoría de personal está comprendida en las demás disposiciones invocadas por el Gobierno español.

34. Resulta obligado observar que no es éste el caso.

35. En efecto, por lo que se refiere a las Circulares e Instrucciones invocadas por dicho Gobierno, es preciso recordar que las disposiciones de una directiva deben ejecutarse con indiscutible fuerza imperativa, con la especificidad, precisión y claridad exigidas para cumplir la exigencia de seguridad jurídica. Por ello, las meras prácticas administrativas, por naturaleza modificables a discreción de la Administración y desprovistas de una publicidad adecuada, no pueden ser consideradas como constitutivas de un cumplimiento válido de las obligaciones derivadas del Derecho comunitario, al mantener, para los sujetos de derecho afectados, un estado de incertidumbre en cuanto a la extensión de sus derechos y obligaciones en los ámbitos regulados por dicho ordenamiento jurídico (en este sentido, véanse, en especial, las sentencias de 24 de marzo de 1994, Comisión/Bélgica, CRec. p. I apartado 20; de 26

de octubre de 1995, Comisión/Luxemburgo, CRec. p. I apartado 18, y de 27 de febrero de 2003, Comisión/Bélgica, CRec. p. I apartado 21, y de 20 de noviembre de 2003, Comisión/Francia, CRec. p. I apartado 54).

36. Además, como señaló acertadamente la Comisión, las demás disposiciones invocadas por las autoridades españolas sólo se refieren a la organización de la estructura administrativa de los servicios y no al contenido de las normas en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo y, por tanto, no constituyen medidas apropiadas de adaptación del ordenamiento interno a la Directiva 89/391.

37. Por lo que respecta al Proyecto de Real Decreto por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la Guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales invocado por el Gobierno español, baste señalar que, conforme a reiterada jurisprudencia, la existencia de un incumplimiento debe apreciarse en función de la situación del Estado miembro tal como ésta se presentaba al final del plazo fijado en el dictamen motivado. Ahora bien, ha quedado acreditado que en tal fecha aún no se había adoptado el referido Proyecto y cambios eventuales ocurridos posteriormente no pueden ser tomados en cuenta por el Tribunal de Justicia (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2003, Comisión/España, CRec. p. I2623, apartado 8, y de 28 de abril de 2005, Comisión/España, C no publicada en la Recopilación, apartado 19).

38. Por lo tanto, el recurso de la Comisión debe considerarse fundado en lo referente a la Directiva 89/391.

39. En consecuencia, ya no procede pronunciarse por separado sobre la infracción de los artículos 10 CE y 249 CE, alegada asimismo por la Comisión.

40. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.

## COSTAS

41. A tenor del artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Por haber pedido la Comisión que se condene en costas al Reino de España y al haber sido desestimados los motivos formulados por éste, procede condenarlo en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide:

**1) Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.**

**2) Condenar en costas al Reino de España.**

# Más cerca de Usted...



## RED DE DIRECCIONES PROVINCIALES DE LA MUTUA

Asturias	945 131 966	A Coruña	981 296 588	Madrid	913 956 700	Santander	942 363 621
Albacete	967 520 162	Cuenca	969 228 164	Málaga	952 327 616	Segovia	921 444 626
Alicante	965 113 733	Girona	972 213 758	Murcia	968 233 608	Sevilla	954 935 900
Almería	950 239 077	Granada	958 250 700	Pamplona	948 276 211	Soria	975 214 042
Ávila	920 253 410	Guadalajara	949 232 130	Ourense	988 240 256	Tarragona	977 230 344
Badajoz	924 223 049	Guipúzcoa	943 466 884	Oviedo	985 277 295	Teruel	978 602 810
Barcelona	933 440 200	Huelva	959 248 155	Palencia	979 713 215	Toledo	925 210 012
Burgos	947 272 517	Huesca	974 227 223	Palma de Mallorca	971 256 266	Valencia	963 529 478
Caceres	927 224 354	Jaén	953 264 814	Las Palmas de Gran Canaria	928 293 400	Valladolid	983 303 433
Cádiz	956 258 202	León	987 245 012	Pontevedra	986 859 300	Vizcaya	944 395 757
Castellón	964 229 104	Lleida	973 244 581	Salamanca	923 256 100	Zamora	980 514 584
Ciudad Real	926 250 550	Logroño	941 241 777	Sta. Cruz de Tenerife	922 200 265	Zaragoza	976 432 636
Córdoba	957 200 922	Lugo	982 245 203				

Bagaria



## HUID DE LOS CHARLATANES

No les interesa vuestra salud sino vuestro bolsillo