



FACULTAD DE DERECHO

**GRADO DE
RELACIONES LABORALES**

Trabajo Fin de Grado

**“La exclusión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para
la Policía Local, Policía Nacional, Guardia Civil y Bomberos”**

**“The exclusion of the Law on Prevention of Occupational Risks to Local Police,
National Police, Civil Guard and Fireman’s”**

Alumna:

Seila Pablos García

Director:

Roberto Tazón Losada

SEPTIEMBRE - 2014

SUMARIO**PÁG.**

RESUMEN / ABSTRACT	4.
1.- INTRODUCCIÓN.	5.
2.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA EXCLUSIÓN DE CIERTOS COLECTIVOS.	5 – 9.
2.1.- NORMATIVA A NIVEL NACIONAL.	7 – 8.
2.2. – NORMATIVA A NIVEL DE COMUNIDAD AUTONOMA.	8 – 9.
3.- INSTRUMENTOS PUBLICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN.	9– 11
3.1.- PARTICIPACIÓN.	10.
4.- ESPECIAL PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y DE LA LACTANCIA NATURAL.	11.
5.- UNA VISIÓN DE EUROPA DE LA REALIDAD OLVIDADA PARA EL GOBIERNO ESPAÑOL.	11 – 18.
5.1.- BRUSELAS EXPEDIENTA Y SANCIONA POR 20 MILLONES DE EUROS A ESPAÑA.	15 – 16.
5.2.- DENUNCIA A LA ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO PROFESIONAL DE POLICIAS LOCALES DE CASTILLA – LA MANCHA (SPL C-LM/CSL).	16 – 18.
6.- PROTOCOLOS/PLANES DE ACTUACIÓN.	18 – 21.

7.- ¿COORDINACIÓN?	21 – 25.
8.- VOLUNTARIOS COMO FACTOR DE RIESGO.	25 – 30.
8.1.- CASOS.	28 – 30.
9.- CONCLUSIONES/PREPUESTAS DE MEJORA.	30 - 32.
10.- BIBLIOGRAFÍA.	33 – 35.
11.- ANEXOS.	36 – 37.

RESUMEN

La Ley de Prevención excluye de su ámbito de aplicación a determinados Cuerpos debido a su particular actividad a desempeñar. Todo ello no debe suponer que estos colectivos se encuentren desprotegidos, por lo que hay que garantizarles una seguridad y salud en su trabajo. Las formas de protección además de generar normativas propias podrían ser con la realización de protocolos de actuación y además con una coordinación de estos servicios para minimizar los riesgos. Por otro lado también hay que reducir el riesgo de un suceso reduciendo la participación de personal voluntariado sin experiencia.

ABSTRACT

Law on Prevention excludes from its scope certain bodies because of their particular activity to perform. This should not assume that these groups are vulnerable, so we need to guarantee safety and health at work. The forms of protection and generate own regulations could be with the realization of protocols and also a coordination of these services to minimize risk. On the other hand we must also reduce the risk of an event by reducing the participation of inexperienced volunteer staff.

1. INTRODUCCIÓN

La prevención en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o porque no, la prevención en los Cuerpos de más peligro y poca capacidad de prevención, ese debería de ser el título, pero mi investigación de campo me lleva a rechazarlo, desde el primer instante. Pues, bien es cierto que aunque en este trabajo mi idea sea desarrollar todos los campos de exclusión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay muchas trabas en este camino que he emprendido que no seré capaz de solventar y mucho menos entender, y es el ¿Por qué tanto trámite burocrático para hablar de un tema tan natural como la prevención?

Para comenzar me gustaría exponer que la elección del tema fue por mera motivación, debido a que nadie o apenas nadie (encontré un sólo libro) había escrito del tema, aunque sí que he leído muchos blogs que hablan, desarrollan y critican el tema que vengo a desarrollar. Blogs normalmente de profesionales de estos campos y permitirme el atrevimiento, de las personas que mejor pueden explicar este tema porque lo viven y lo sufren.

Aun así esa falta de desarrollo de un tema tan común me llamo la atención porque me preguntaba ¿Por qué nadie escribe de este asunto si es muy interesante? ¿Porque no hay estudios de este tema?

La contestación me empezó a llegar cuando algunos profesores me preguntaban cuál iba a ser mi Trabajo de Fin de Grado y yo entusiasmada les exponía mi tema y todos me contestaban lo mismo “va a ser muy complejo y te va a costar mucho”. Aun así decidí hacerlo y como no había casi nada escrito empecé a investigar. Ahí me volví a dar cuenta de porque nadie había hablado del tema, y es porque apenas hay documentación, cada paso que daba eran cien pasos para atrás y todo me llevaba a desanimarme y tirar la toalla, era absolutamente frustrante.

Incluso el propio Director territorial y jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria, Miguel Ángel Gálvez Vicente, me dijo que abandonara la idea y comenzara una totalmente nueva. Pero pensé ¿Por qué no?, ¿Por qué no ser la primera o al menos una de las pocas? Así que empiezo este trabajo con muchas incertidumbres que espero yo misma me resuelva y os pueda resolver. Y sobre todo respeto por todos los Cuerpos de los que voy hablar, de los que incluso tengo conocidos y sobre todo buenos amigos.

De este modo empezare por hablar de qué es la Prevención de Riesgos Laborales y porqué estos Cuerpos especiales; Bomberos, Policía Nacional, Policía Local y Guardia Civil se encuentran excluidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA EXCLUSIÓN DE CIERTOS COLECTIVOS.

Antes de hablar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cabe mencionar a la propia Constitución Española de 27 de diciembre de 1.978, en su artículo 40.2 en el que “encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo”.

Esta es la razón que lleva a desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la Prevención de los Riesgos derivados del propio trabajo y que junto con las decisiones de la Unión Europea, se intenta armonizar estas condiciones de trabajo de los diferentes países europeos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre transpone la Directiva 89/391/CEE y además incorpora las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE Y 91/383/CEE, las cuales son relativas a la protección de la maternidad, jóvenes y el trabajo de duración determinada, así como en las empresas de trabajo temporal.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 3 sección 2, dice que “no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de Policía, seguridad, resguardo aduanero, ni de los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública” entrando en este ámbito la Guardia Civil y Bomberos, entre otras.

Esta exclusión es debido a las propias características de estas actividades, su urgencia y esa necesidad de actuar ante esa urgencia, diciéndonos que necesitan su propia legislación en prevención.

Es por todo ello, que la exclusión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se refiere sólo a las actividades estrictamente policiales y las realizadas por los Bomberos, no a las referidas por ejemplo, a las actividades de estos funcionarios en trabajos de oficina, trabajos en laboratorios, trabajo con animales (perros, caballos), etc.

No obstante, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales inspiró la creación de normas de desarrollo, aunque ninguna incluye al personal laboral. Esta circunstancia fue la base para la intervención Europea que desarrollaré más adelante.

En todo caso, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice que “inspirará” la actuación preventiva de las actividades excluidas, puesto que, a pesar de ser una exclusión, la propia empresa deberá establecer medidas preventivas para minimizar los riesgos a los que los Policías, Guardias y Bomberos se ven obligados a enfrentarse, y estas acciones deben inspirarse en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De lo anterior se deduce que ante cualquier peligro para la salud, lo primero que hay que hacer es intentar evitar los riesgos, es decir, eliminarlos, y si no se puede hacer totalmente, entonces se evalúan los que no se han evitado y se establecen medidas para minimizarlos.

Bien, es cierto que tras la Ley de Prevención de Riesgos de 1.995, se elaboraron diferentes disposiciones normativas, entre otras:

- Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- 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.
- Real Decreto 1449/2000, de 28 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del interior, modificada posteriormente en el BOE número 229, de 23 de septiembre de 2.000.

Pero todo ello no completa una buena regulación preventiva, dejándoles desprotegidos.

Todo ello lleva a plantear medidas preventivas para los riesgos que ha sido imposible eliminar, siendo, entre otros:

1. Facilitar todo material para la protección de los trabajadores como botas, guantes anti corte, chalecos antibalas, defensas (pistola, porra...), cascos, herramienta de bombero, dotación de medios de comunicación, navaja...
2. Formación e información de los posibles riesgos a los que se puedan ver expuestos en sus jornadas de trabajo. En este caso se les debe formar de:
 - a. Formación en defensa personal.
 - b. Formación en el uso de arma reglamentaria.
 - c. Formación en conducción de vehículos de policías, camión de bomberos, moto, conducción de vehículos de emergencia...
 - d. Formación para evitar riesgos psicosociales y físicos.
 - e. Técnicas de descarcelación.

- f. Formación de rescate en ríos.
 - g. Formación de manejo de moto sierras.
 - h. Cursos de espeleología.
 - i. ...
3. La empresa deberá dotar de un grupo suficiente de trabajadores, Policías, Guardias y Bomberos, para que en cada servicio puedan hacer frente a los riesgos que surjan en la jornada laboral, para que con ello el grupo de trabajadores no se vea afectado por la falta de personal.
 4. Dotar de buenos planes de organización del tiempo de trabajo para que no se vea incrementada la posibilidad de crear un riesgo.
 5. También tienen derecho a la vigilancia periódica de la salud de los riesgos inherentes, sin perjuicio de los riesgos a los que se puedan ver afectados en situaciones de riesgo grave, catástrofe o de emergencia.
Se trata de un derecho de carácter voluntario por parte de los funcionarios y sólo será obligatorio con la existencia de una norma y además informando a los representantes de los trabajadores.

Dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado debemos distinguir entre las de carácter Estatal, Autonómico o Local.

2.1 NORMATIVA A NIVEL NACIONAL.

A nivel nacional, el Cuerpo Nacional de Policía y el de la Guardia Civil, poseen un Real Decreto en los que se desarrolla la prevención desde un punto de vista genérico.

La propia Comunidad Europea requirió al Estado Español para que desarrollara una normativa en prevención para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, debido a la pasividad de España durante largos años.

Dentro de la protección para el Cuerpo Nacional de Policía, el Real Decreto 2/2006 tiene por objeto “adoptar las medidas necesarias para promover la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía¹”. Con este Real Decreto se busca proteger la propia actividad de los Policías del Cuerpo Nacional tanto en los “órganos centrales como periféricos dependientes de la Dirección General de la Policía²”, en todo aquello en lo que no se les aplica la Ley 31/1995. Pero, no deja de ser un Real Decreto de sólo 19 artículos, razón por la cual se desarrolló el Real Decreto 67/2010 de unos simple 11 artículos.

Pero aún con el punto de vista genérico nacional, algunas Comunidades Autónomas han desarrollado de manera más profunda la Prevención de los Riesgos Laborales, como es el caso del Cuerpo Nacional de Policía de Cantabria, claramente por la falta de documentación nacional.

Por otro lado, para la protección de la Guardia Civil nos encontramos con el Real Decreto 179/2005.

En lo referente a la Policía Local, es un asunto más problemático, debido a que dependen directamente de los Ayuntamientos, y por ello no existe una normativa nacional. Pero en base a cubrir estas necesidades, los representantes de los policías locales de Asturias, han comenzado a elaborar un Proyecto de Ley Orgánica sobre Policía Local a nivel nacional, cuya finalización se desconoce.

Aunque pueda parecer que los Policías Locales puedan ser los que menor peligro puedan encontrar, lo cierto es que todos los días podemos ver a un policía local regulando el tráfico o prestando auxilio en un accidente, por ejemplo. Además son los primeros en acudir ante un

¹ Artículo 1, objeto, del Real Decreto 2/2006.

² Artículo 2, ámbito de aplicación, del Real Decreto 2/2006.

incendio y en muchas ocasiones realizar las primeras intervenciones de rescate a las personas afectadas. Todo ello indica que son unos trabajadores más con sus derechos y obligaciones que genera la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y por tanto hay que darles los siguientes derechos:

- Evaluación de riesgos.
- Plan de prevención.
- Investigación de accidentes.
- Vigilancia de la salud.
- Formación e información.

Los cuerpos de la Policía Local son Institutos armados³ con naturaleza civil, y por ello la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los excluye en su artículo 3.2. Precisamente por esta exclusión muchas Administraciones Locales ignoran la prevención y solamente creen hacer uso de ella por los reconocimientos médicos y en virtud de todo lo expuesto el Tribunal de Justicia Europeo dictaminó una Sentencia que desarrollaremos posteriormente.

Cabe mencionar, que en este sector hay dos tipos de trabajos en la Policía Local:

- Los realizados en condiciones habituales del servicio.
- Los excepcionales que velaran igualmente por la salud y seguridad de sus trabajadores en la medida de lo posible.

Otro colectivo sin normativa nacional son los Bomberos que como ya sabemos están excluidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero que en ciertas situaciones se aplicará como una norma que marca un mínimo necesario, siempre a la espera de que existan normas de desarrollo. “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a las actividades de Bomberos, aun cuando estas se ejerzan por las fuerzas de intervención sobre el terreno, y poco importa que tengan por objeto combatir un incendio o prestar socorro de otra forma, dado que se realizan en condiciones habituales conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata”⁴

De este modo sólo se les excluye ante “situaciones de grave riesgo colectivo como, por ejemplo, catástrofes naturales o tecnológicas, atentados, accidentes graves u otros eventos de la misma índole, cuya gravedad y magnitud 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 tuvieran que observarse todas las normas”⁵

Esta exclusión se entiende a efectos de asegurar el buen funcionamiento de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de las respectivas Administraciones, cuyo trabajo es velar por la protección de la seguridad, de la salud y del orden público en las circunstancias de excepcionalidad.

Prevenir los riesgos laborales implica evitar los daños a la salud causados por el trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define la prevención como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

2.2 NORMATIVA A NIVEL DE COMUNIDAD AUTÓNOMA.

Es impresionante ver como los Servicios de Guardia Civil cuentan con numerosos manuales de prevención, en primer lugar el Manual de información General que se le entrega a todos los

³ “Cierta cuerpo militar o congregación religiosa”, definición de la Real Academia Española.

⁴ Artículo 3.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

⁵ Artículo 3.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Guardias Civiles cuando se incorporan a su puesto de trabajo y después están los manuales por especialidades como:

- Manual de Prevención de Riesgos en Seguridad Ciudadana.
- Manual de Prevención de Riesgos en Asistencia Sanitaria.
- Manual de Prevención de Riesgos en Tráfico.
- Manual de Prevención de Riesgos en Actividades Docentes.
- Manual de Prevención de Riesgos en Actividades de Subsuelo.
- Manual de Prevención de Riesgos en el Servicio Aéreo (Helicópteros).
- Manual de Prevención de Riesgos en el Servicio Marítimo (Actividades Subacuáticas).
- Manual de Prevención de Riesgos en el Servicio Marítimo (Embarcaciones).
- Manual de Prevención de Riesgos en el Servicio Aéreo (Ala fija).
- Manual de Prevención de Riesgos en el SEPRONA.
- Manual de Prevención de Riesgos en el Servicio Fiscal.

A estas de nivel nacional, desde apenas unos meses, hay que añadir las instrucciones para la prevención de riesgos, tales como:

- Uso de impresoras láser y fotocopiadoras.
- Método de desinfección de grilletes metálicos.
- Medidas de Prevención en el uso del equipo de Rayos X Linescan.
- Manual de usuario del equipo de inspección por Rayos X Linescan.
- Medidas de Prevención para trabajos en almacenes y archivos.

Por último nos quedarían las guías sobre Prevención que cada Comunidad Autónoma elabora.

Doy fe de los números que pueden ser y de su gran contenido, ya que tuve la suerte de poder visualizar alguno de ellos, pero cuyo contenido es confidencial.

3. INSTRUMENTOS PÚBLICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

La política en materia de prevención debe ser llevada a cabo por las Administraciones, en especial por el propio Estado. Esta actividad se realiza en tres ámbitos:

1. El asesoramiento.
2. El control.
3. La participación.

En estas tendrá protagonismo diferentes órganos del Estado:

- El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo que se dedica al asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal. Promociona la realización de actividades de formación, información, estudio, etc. Y además da apoyo técnico.
- La Inspección de Trabajo, que además de asesoramiento, se caracteriza por su “supuesto” labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas.
- La Comisión de Seguridad, que es un órgano de asesoramiento y participación.

También podemos mencionar a las Juntas de Personal, Comités de Empresa, delegados de personal, delegados de prevención, Comités de Seguridad y Salud, Servicios de Prevención y los representantes sindicales.

Una vez que conocemos la razón de esta exclusión, me puse a buscar esos planes de prevención que son inexistentes o protegidos en muchos casos.

Inexistentes, pues por más que he hablado con numerosos funcionarios tanto del Cuerpo de Bomberos como de Policía y Guardia Civil, sólo reconocen que no existe tal plan pues sería imposible intentar prevenir todo.

Y protegidos, puesto que los pocos planes que existen se limitan a copiar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y prevenir riesgos físicos, ergonómicos, carga..., es decir en lo que les es de aplicación la propia Ley.

Todo esto me lleva a descartar el tema de planes de prevención y empecé la idea de los planes de actuación, pues en si es una técnica que intenta evitar un riesgo mayor ante el propio riesgo, dicho sea redundante.

3.1 PARTICIPACIÓN.

Me atrevería a decir que la participación es el papel por excelencia para prevenir un daño a la salud, porque quién mejor que el propio trabajador para saber dónde hay un riesgo.

El personal de la Policía Nacional, Policía Local, Bomberos y Guardia Civil en mayor medida, tendrá derecho a efectuar propuestas a los órganos de prevención, apenas visibles en la Policía Nacional, Local y Bomberos, pero amplia en la Guardia Civil.

En concreto, el personal incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto de Prevención de Riesgos Laborales de la Guardia Civil tendrá derecho a efectuar propuestas a los órganos de prevención regulados en el artículo 13⁶ de la misma norma. Igualmente, el personal citado podrá dirigirse al Consejo de la Guardia civil, en base al artículo 92.2 de la Ley 92.2 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, modificado por la Disposición Adicional cuarta de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

Será obligación del personal, conforme al artículo 12, apartado c), del Real Decreto de Prevención de Riesgos Laborales de la Guardia Civil, informar de inmediato, por conductor regular, al personal designado para realizar actividades de protección y prevención, acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud.

De este modo, si se desea efectuar algún tipo de propuesta o sugerencia, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud, podrá dirigirla a los órganos con competencia para conocer en esta materia, a través de los cauces previstos y utilizando el modelo de referencia (Anexo 1) que encontrara disponible en formato electrónico en la página de intranet del servicio de la Guardia Civil.

Así podrá participar a través de los siguientes conductos:

1. Al órgano de prevención correspondiente a su unidad, centro u organismo⁷(Artículo 13, Real Decreto 179/2005): la propuesta o sugerencia ha de transmitirse por conducto reglamentario⁸, siendo el jefe de cada una de las unidades, centros y

⁶ “Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

⁷En caso de la Guardia Civil: Servicio de Prevención, Sección de Prevención de Zona, Oficina de Prevención de la Comandancia u otras unidades.

⁸ “Para asuntos del servicio se relacionará con superiores y subordinados por conducto regular según la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas, que será el conducto reglamentario, salvo en los casos que esté establecido uno específico para dirigirse al órgano competente para resolver”. Artículo 28 del Real Decreto 96/2006 de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

organismos de la Guardia Civil quien las recoja para hacerlas llegar al órgano de prevención competente para resolver o proponer las medidas pertinentes.

2. Al Consejo de la Guardia Civil (Artículo 92.2, Ley 42/1999): los Guardias Civiles podrán dirigirse directamente al Consejo de la Guardia Civil para plantear propuestas y sugerencias sobre el régimen de personal, sobre sus derechos y deberes, sobre el ejercicio del derecho de asociación y sobre los aspectos sociales que les afecten.
 - a. Correo ordinario: remitido a la Dirección General de la Guardia Civil, Subdirección General de Personal, Consejo de la Guardia Civil, calle Guzmán el Bueno, 110 de Madrid. En sobre cerrado y con la indicación “CONFIDENCIAL”.
 - b. Correo electrónico: a las siguientes direcciones electrónicas:
 - Intranet:
 - DG.CONSEJOGC-REGISTRO (6104-271REG).
 - DG. CONSEJOGC-OFATENCIONGC (6104-271D)
 - Internet: consejogc@guardiacivil.org

4. ESPECIAL PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y DE LA LACTANCIA NATURAL.

Debido al riesgo de estos funcionarios es interesante especialmente hablar de las medidas para proteger a la funcionaria embarazada. Bien es cierto que el propio Real Decreto 2/2006 dice en su artículo 12 que “corresponde a cada funcionario (...) velar por su propia seguridad y salud en el trabajo” y así hacen las demás normativas.

Caso excepcional es el de la Guardia Civil, por lo menos en el caso de Cantabria. El departamento de Prevención de Riesgos Laborales del que tuve el placer de conocer, además de realizar unos exámenes exhaustivos de los puestos de trabajo, situación que me sorprendió enormemente, debido a que el resto de colectivos conocen poco más que el nombre de Prevención de Riesgos y sí que saben y con mucha seguridad, lo que son los servicios médicos, casi los únicos medios relacionados con la prevención.

Uno de los colectivos para el que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales ha querido establecer una especial protección es a la situación de embarazo y durante el periodo de lactancia natural. Con ello se trata de proteger a la mujer en situación de embarazo o parto reciente ante la exposición de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o en la del feto, de cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Bien es así, que la Guardia Civil, lo primero que hace es elaborar anagramas explicando cómo comunicar el estado de gestación (anexo 2) para crear conciencia y así poder proteger a la futura madre, recordando que si estas embarazada lo más importante es que el hijo nazca bien, y por ello animar a las funcionarias de la Guardia Civil a compartir la noticia con aquellos que puedan hacer de su entorno de trabajo un lugar adecuado para que la gestación no sea incompatible con su actividad diaria en el Servicio. El embarazo es un hecho natural que requiere de una especial protección, sin que suponga frustrar tus expectativas profesionales. Es por todo ello que recomiendan las actuaciones a seguir por las funcionarias y por los mandos correspondientes, así como las medidas preventivas a adoptar.

5. UNA VISIÓN DE EUROPA DE LA REALIDAD OLVIDADA PARA EL GOBIERNO ESPAÑOL.

Todo lo anterior, en parte es lo que dice la teoría pero escasa en la realidad. Como ya he venido mencionando con anterioridad, la falta de conocimiento en prevención de estos Cuerpos llevo a niveles Europeos en febrero de 2.002, precisamente por no respetar la seguridad laboral de la

Guardia Civil. Es por todo ello que actualmente es el Cuerpo con departamentos de Prevención de Riesgos por Comunidad Autónoma, y el que más control y calidad da a sus compañeros de servicio.

Esto se debe a que el 12 de enero de 2.006, la sala segunda del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁹ en su Sentencia (asunto C-52/04, DOCE de 14 de julio de 2.005) establecía que España había incumplido con sus obligaciones para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores al excluir a los funcionarios de la Guardia Civil y a las Fuerzas Armadas y los Cuerpos de Seguridad.

En esta Sentencia se menciona que se incumple con las obligaciones relativas a promover la mejora de la seguridad y salud del personal militar que establece el art 10 de la Constitución Española¹⁰, el artículo 249 TCE¹¹, la Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1.989.

La razón de este incumplimiento se establece en que España no adaptó el ordenamiento jurídico nacional a la Directiva excluyendo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995 a este colectivo. Y a su vez, no sólo apartarles de la Ley sino de las sucesivas normas de desarrollo que la acompañan.

La Directiva es el punto de partida para la elaboración de esta Sentencia y su sucesiva repercusión económica para el Estado Español. En el art 2 de la Directiva se establece su ámbito de aplicación, que serán todos los sectores de actividades, públicas o privadas, - industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio... Y, 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 determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil”

Este problema junto con el insuficiente desarrollo del resto de normativa unida a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, a su vez el espíritu de la Directiva Marco, tuvo la consecuencia de intervención Europea, al no entenderse cumplido el deber de asegurar la protección de la salud, indicando que no es una mera falta de protección sino una exclusión estatutariamente y de *facto*, en particular del personal militar.

De este modo una vez recibida la denuncia y una vez pedidas las alegaciones y concedidos los plazos para que a su vez el Estado Español adoptará las medidas oportunas, medidas que no satisficieran porque ninguna de ellas tenía una normativa específica en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo para este tipo de personal y por la que se penalizó a España, con las siguientes razones:

1. “El ámbito de aplicación del Real decreto 1488/1998 es sólo para el personal civil al servicio de las Administraciones Publicas.
2. El ámbito de aplicación del Real Decreto 1932/1998 es únicamente el personal civil (contratado y funcionario) que depende de la Administración militar.

⁹“Es el Tribunal de Justicia que interpreta el Derecho de la UE para garantizar que se aplique de la misma forma en todos los países miembros. También resuelve conflictos legales entre los gobiernos y las instituciones de la UE. Los particulares, las empresas y las organizaciones pueden acudir también al Tribunal si consideran que una institución de la UE ha vulnerado sus derechos”, fuente de página oficial *europa.eu*.

¹⁰“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”, los derechos y deberes fundamentales.

¹¹ “La Comisión establecerá su reglamento interno con objeto de asegurar su funcionamiento y el de sus servicios. La Comisión publicará dicho reglamento”, Actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

3. Las diversas disposiciones que tiene el Estado Español se refieren más a la estructura administrativa de los servicios que el contenido de las normas en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
4. Las Circulares e Instrucciones elaboradas en el seno de los Ejércitos y Guardia Civil no tiene carácter vinculante alguno, y por tanto, ni pueden constituir medidas apropiadas de adaptación del ordenamiento interno a la Directiva 89/391.
5. 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 abarca la totalidad del personal no civil de la Administración Pública española.
6. Y principalmente, que España no ha transpuesto adecuadamente la Directiva”¹².

¹²Asunto C-52/04 *Personalrat der FeuerwehrHamvurg contra Leiter der FeuerwehrHamvurg*, sobre la petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesverwaltungsgericht, sobre política social de Protección de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, ámbito de aplicación, fuerzas de intervención de un servicio público de Bomberos, inclusión y requisitos. En ella, hace referencia en su artículo 2 a la Directiva 89/391 y el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 93/104, relativa a los tiempos de trabajo diciendo lo siguiente, “las actividades ejercidas por las fuerzas de intervención de un servicio público de Bomberos se hallan comprendidas normalmente dentro del ámbito de aplicación de dichas directivas de forma que, en principio, el artículo 6, punto 2, de la Directiva 93/104, se opone a que se supere el límite de 48 horas previsto para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, incluidos los servicios de atención continuada; sin embargo, será posible superar este límite cuando existan circunstancias excepcionales de tal gravedad y magnitud que el objetivo de asegurar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de intereses públicos como el orden, la salud y la seguridad públicos debe prevalecer provisionalmente sobre aquel otro consistente en garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores destinados en los equipos de intervención y de socorro; no obstante, incluso en tal situación excepcional, deben respetarse los objetivos de la Directiva 89/391 en la medida de lo posible.”. Aunque esto es lo que marca la Ley, lo cierto es que en ciertos parques, por ejemplo de Cantabria, como es el caso del Parque de Bomberos de Santander, superan esas horas semanales, pues realizan según su cuadrante durante las primeras quincenas del mes más de 48 horas semanales aunque en la segunda quincena libran para compensar ese excedente de horas. Caso distinto es lo que ocurre cuando un bombero hace un cambio de guardia que le lleva a superar esas 48 horas pero no en base a la distribución de su jornada de trabajo.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 25 de noviembre de 2010 donde un bombero realiza una petición de decisión prejudicial que tiene por objeto la interpretación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, en esta se establecen los periodos mínimos de descanso diarios, semanal y de vacaciones anuales, así como “las pautas y la duración máxima de trabajo semanal”. Por esto, a efectos de la Directiva, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, artículo 6.2 “no exceda de cuarenta y ocho horas incluidas las horas extraordinarias, por cada periodo de siete días” por otro lado, el artículo 16.2 menciona una excepción donde se puede superar la jornada máxima semanal en un periodo que no exceda de cuatro meses.

No obstante según el artículo 18, apartado 1.b “siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro no podrá aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que: ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de cuarenta y ocho horas en el transcurso en un periodo de siete días (...), salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo; ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto su consentimiento para efectuar dicho trabajo; el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo; los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (...).

Aun así el Estado Español argumentó la elaboración del actual Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, diciendo que esta norma regularía a este personal.

Pero, consecuentemente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas condenó en costas al Estado Español declarando que España incumplía las obligaciones que establece la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, al excluir “injustificadamente” a parte de los trabajadores de la adaptación del ordenamiento jurídico interno de los artículos 2.1, 2.4 y 2.4 de la Directiva, sin la elaboración de un régimen jurídico que lo supla. No hay que olvidar que al no cumplir con la Directiva¹³ se incumple con el deber de lealtad comunitaria establecido en el artículo 5 TCE y si además esos generan daños y/o perjuicios estos serán resarcidos.

No se puede permitir, y así lo dictaminó el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, excluir a un colectivo entero del ámbito de aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales porque no es ajustada a Derecho y además es una discriminación respecto a otros colectivos. Mucho menos se puede permitir que dentro de un mismo colectivo se proteja al compañero de policía que está en la oficina pero no al que ronda las calles. Y esto es lo que lleva al Tribunal precisamente, y concretamente en el ámbito de la Guardia Civil, a condenar a España al excluir al personal militar de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puesto que

Por otro lado, la Directiva 2003/88 establece lo mismo que el anterior pero con más claridad. Y además hasta el 31 de diciembre del 2007 el reglamento del Land de Sajonia-Anhalt establecía una jornada de trabajo por turnos con guardias de hasta 54 horas de media. Desde el 1 de enero de 2008 se pasó a las 48 horas semanales. Por todo esto cuando se planteó esta Sentencia se interpusieron diferentes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia Europeo:

1. “¿Se derivan de la Directiva 2003/88 derechos secundarios cuando el empleador ha establecido un tiempo de trabajo que supera los límites previstos?
2. En caso de respuesta afirmativa ¿Se derivan tales derechos exclusivamente de la vulneración de la Directiva 2003/88 o exige el Derecho de la Unión que se cumplan más requisitos?
3. En caso de que exista un derecho secundario, este ¿Consiste en una compensación mediante tiempo de descanso o en una indemnización económica (...)?
4. (...)”

A estas cuestiones se las dio estas respuestas. A la primera cuestión, la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer la hora de trabajo mínima y máxima para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y así proteger su seguridad y salud. Por el contrario, esta Directiva no contiene ninguna sanción en caso de violar lo que en ella se dispone. No obstante debida a la larga jurisprudencia del Tribunal de Justicia existe el principio de responsabilidad del Estado por “daños causados a los particulares por violaciones del Derecho de la Unión que le son imputables inherente al sistema de los Tratados en los que esta se funda. Y según estas circunstancias es evidente que se cumple el litigio principal, que el tiempo de trabajo, para que exista el derecho a obtener una reparación por la violación de los derechos de esta Directiva.

Sobre la segunda cuestión, lo mismo que el anterior se reconoce el litigio principal en este caso bajo ese amparo se observa que el empleador ha incurrido en culpa al ser consciente de esa conducta dolosa. Y en lo que se refiera a la obligación de presentar un recurso administrativo previo ante el empleador se “supedita el derecho de un trabajador a obtener la reparación de un daño sufrido como consecuencia de la violación, por parte de las autoridades del Estado miembro de que se trate, del artículo 6, letra b, de la Directiva 2003/88 al requisito de que presente un recurso administrativo previo ante su empleador solicitando el cumplimiento de esta disposición”.

Y por último sobre la cuestión tercera al no tener ninguna norma que establezca el cálculo para la reparación de ese derecho, deberá repararse “mediante la concesión a este de un tiempo de descanso adicional o el reconocimiento de una indemnización económica y, por otra parte, la regla relativa al procedimiento de cálculo de esta reparación.

Y estas fueron las respuestas que se establecen en la presente Sentencia.

¹³ Artículo 189.3 del Tratado CE, actual artículo 243.3 TCE.

ésta además no diferencia entre las actividades estrictamente de seguridad o militares, las que justificarían la elaboración de unas normas específicas para esas actividades.

Con esto se empezó a elaborar un modelo preventivo que cumpla con la Directiva y con esta misma Sentencia en si, por ello se desarrolló el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero y a su vez también se empezó a crear el Real Decreto 2/2006, de 16 de febrero para la Policía Nacional, que se dedica a realizar una mera copia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales entrando muy poco en los cometidos de las actividades de este Cuerpo.

Aun con esto quedaría por proteger a las Fuerzas y Cuerpos del Estado Español, labor mucho más amplia debido a los diferentes colectivos como, la Armada, el Ejército de Tierra, el Ejército del Aire, Cuerpos Comunes de la Defensa... todos ellos con diversas peculiaridades que el Ministerio de Defensa intenta proteger, para ello creando numerosas circulares, instrucciones, ordenes o normas generales o técnicas, dando formación, manuales, incluso ahora los propios opositores para entrar en este cuerpo o el resto tienen un temario específico en Prevención de Riesgos Laborales, y su vez están los reconocimientos médicos para garantizar la vigilancia de la salud incluso antes de formar parte en estos Cuerpos y que debido a unas características fisiológicas puedan acarrear o agravar un problema a la salud.

5.1 BRUSELAS EXPEDIENTA Y SANCIONA POR 20 MILLONES DE EUROS A ESPAÑA.

Después de todo esto y claramente sin escarmiento por parte del Estado Español la Comisión Europea ha expedientado por segunda vez a España por incumplimiento del tiempo de trabajo en la Guardia Civil debido a que los mandos y personal de investigación realizan más horas de trabajo que las permitidas y además no cumplen con los tiempos de descanso y a su vez porque el estado Español no les ha habilitado oficinas de Prevención propias, información que les hace llegar por una denuncia de la Asociación Unificada de Guardias Civiles¹⁴.

La Asociación alega que estos funcionarios desarrollan importantes cargos y por tanto también importantes responsabilidades, como por ejemplo investigaciones criminales, por lo que es muy importante respetar los tiempos y los descansos.

Ante esto, la Comisión dio a España el plazo de 2 meses para responder o justificar este incumplimiento y además en el 2006 se condenó a España para que de una vez habilite oficinas que atiendan la Prevención para la Guardia Civil.

El Gobierno respondió al primer expediente Europeo y en enero y marzo de 2012 en la Guardia Civil se anunciaron vacantes a cubrir en prevención para comenzar sus labores, teniendo dedicación exclusiva, pero esto no ocurría en todas las Comunidades Autónomas y algunos Servicios de Prevención eran utilizados para otros fines. Razón por la que la Asociación Unificada de la Guardia Civil informó nuevamente de oficio a la Comisión Europea volviendo a poner al Gobierno en entredicho por no cumplir lo que el Tribunal de Justicia Europeo dictaminó, “habilitar unas oficinas de atención de riesgos laborales competentes que atiendan a la Guardia Civil”.

¹⁴ “Esta asociación trabaja desde 1994 defendiendo los derechos de las funcionarias y funcionarios de la Guardia Civil. AUGC es la única asociación de guardias civiles con implantación en todo el territorio nacional y a ella pertenecen más de 25.000 hombres y mujeres, constituyendo el segundo colectivo de policías más numeroso de España, superado únicamente por el Sindicato Unificado de Policía (SUP). AUGC es socio de pleno derecho de EUROCCOP (Federación Europea de Policía), entidad a la que pertenecen 21 organizaciones o federaciones sindicales de 17 países y que representa a más de 500.000 funcionarios de policía de Europa. AUGC también está integrada en FESPOL (Federación de Sindicatos de Policía), a la que también pertenecen los sindicatos ErNE, CCOO y SUP representando a más de 50.000 policías.” Definición de la propia Asociación.

España ante tales acusaciones respondió reconociendo que no obedecieron a Bruselas por falta de personal y equipamiento adecuado. Respuesta que no admitió el Tribunal de Justicia Europeo, porque habían tenido 7 años desde que se dictaminó la condena y ya no ofreció más plazos. El Gobierno socialista, en este caso, incumplió conscientemente la Directiva de Seguridad e Higiene Laboral en la Guardia Civil porque en el plazo de los siete años ni este, ni el Partido Popular encontraron el momento oportuno para hacer válida la normativa que la Unión Europea había realizado para obligar a los países miembros.

Todo esto, acabará según Nemiña¹⁵ con una multa de más de 20 millones de euros más las sanciones por cada mes que España no cumplió con la orden de atender con la seguridad laboral de los agentes de la Guardia Civil.

Esto, nos plantea una pregunta de ¿Por qué se ignoró la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo? La respuesta la ignoramos pero precisamente por esta dejadez del Gobierno los españoles vía impuestos hemos participado en sufragar la sanción económica impuesta por el Tribunal.

Por todo lo expuesto podemos ver que la Unión Europea centró su atención en la Guardia Civil no porque el resto de Cuerpos estén altamente capacitados, algo que ya hemos aclarado con anterioridad, sino que precisamente este Cuerpo, el de la Guardia Civil tiene una situación más deficiente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2 DENUNCIA A LA ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA (SPL C-LM/CSL).

Otro caso diferente pero de una repercusión en relación con la Sentencia del 12 de enero de 2.006 (asunto C-132/2004) del Tribunal de Justicia Europeo (sala segunda). En este caso José Antonio Alarcón Zamora¹⁶ denunció ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por lo que entiende como un “incumplimiento de la Legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales y Acuerdos Municipales en este ámbito” por parte del Ayuntamiento de Albacete. Estos creen que el Servicio de Prevención realiza una incorrecta interpretación de la exclusión que refleja la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como bien hemos señalado anteriormente con los pronunciamientos del Tribunal de Justicia Europeo y sus respectivas sanciones, la exclusión de estos cuerpos es exclusivamente en ciertos cometidos especiales desempeñados por estos trabajadores, que esto es lo que se refiere el Auto *Personalrat der FeuerwehrHamburgc-52/04* apartado 52, explicando que la Directiva pasa de ser *ratio personae*¹⁷ a ser *rationemateriae*¹⁸.

No obstante aunque se excluye el ámbito de aplicación a estos en casos excepcionales, bien es cierto, que la directiva, 89/391/CEE establece en el artículo 2, apartado 2 que las autoridades competentes velen por la seguridad y salud de los trabajadores “en la medida de lo posible”.

Por otro lado, también trasladaron al Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Albacete sobre la interpretación en relación a los trabajadores de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. Pero esta no es una mera denuncia sobre este tema sino que hay varias Sentencias e informes del Defensor del Pueblo indicando que las Administraciones Locales deben integrar dentro de sus propios Servicios de Prevención de Riesgos Laborales a los miembros de los Cuerpos de Policía Local como bien establece la Directiva Europea.

¹⁵ Miembro de AUGC.

¹⁶ Delegado de Prevención y en representación de la Sección Sindical de Albacete del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

¹⁷ Hechos que entrañan los derechos de una persona o personas específicas.

¹⁸ Hechos que entrañan los derechos del asunto o materia.

En cuanto al asunto del Ayuntamiento de Albacete, se establece en el Acuerdo Marco¹⁹ estableciendo relación con la participación de los trabajadores en la elección de prendas de trabajo y equipos de protección individual estableciendo en su artículo 32 “el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tras realizar un estudio conjuntamente con las delegaciones de prevención, propondrá las prendas de trabajo, tanto de vestuario como de equipos de protección individual, que debe emplear el personal.

Será obligatorio el informe previo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con el visto bueno de las Delegaciones de Prevención (...) todo material o útil de trabajo que influya directamente en las condiciones de trabajo diario de las personas empleadas municipales”.

Así no se excluye ningún colectivo de su regulación incluyendo a los miembros de la Policía Local. Pues bien, aunque esto es así bien es cierto que para el año 2.014, no se ha respetado lo establecido en el Acuerdo Marco del Ayuntamiento de Albacete en su artículo 22, que habla sobre la dotación de medios materiales.

Razón que lleva a establecer esta denuncia en el que entre otros se manifiesta esa falta de protección para los agentes policiales como por ejemplo guantes de motorista, protecciones para los pantalones de los motoristas, cascos, un sistema de comunicación manos libres para accionar la emisora... todo esto ya se advirtió a la Jefatura de Policía Local en el 10 de enero de 2.014 sin contestación alguna, como así se hizo con anterioridad el 11 de abril del 2.008.

No solamente es importante que los Policías Locales a nivel nacional tengan prendas de protección sino que además debe ser necesario un estudio exhaustivo de los diferentes puestos de la Policía Local, lo que tiene que incluir una evaluación de riesgos de los diferentes puestos, por ejemplo, motoristas, ciclistas, unidades territoriales, oficinas, etc..., para tener una identificación de todos los riesgos y así adoptar unas medidas y garantizar el uso de la Ley de Prevención de usos laborales.

Pero, lo cierto es que a junio de 2.014 se les niega una evaluación de riesgos a todos los puestos de trabajo de cualquier comandancia de la Policía Local, no sólo perteneciente al Ayuntamiento de Albacete, debido a una errónea interpretación de las exclusiones que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizando únicamente controles médicos.

Con todo esto queda evidenciado que sin una evaluación de riesgos no hay ningún tipo de medida a establecer para prevenir y proteger al policía local y por tanto no se vela por su seguridad y salud.

Además, se elaboró en el 2.011 un procedimiento de gestión de la prevención, PGP 25 sobre equipos de protección individual y ropa de trabajo donde se excluía a la Policía Local, Bomberos y bandas de música. En este mismo procedimiento se establecen las responsabilidades que deben tener los Delegados de Prevención entre las cual se recoge el fomento de EPI's y ropa de trabajo. Y además se recogen los criterios para garantizar una correcta elección de prendas con las siguientes características:

1. Características técnicas, 49%.
2. Precio, 30%.
3. Menor plazo de entrega, 21%.

Criterios que no se tienen en cuenta y que junto con el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Acuerdo Marco, hizo que en el caso de Albacete, José Antonio Alarcón Zamora solicitase la intervención en el Ayuntamiento de Albacete de la Inspección de

¹⁹Regula las condiciones laborales del personal funcionario del Ayuntamiento de Albacete 2013-2015 (BOP18 de septiembre de 2013). Ver artículo 32 de la parte general y artículo 22 de la nexa VI Condiciones Policía Local.

Trabajo y Seguridad Social para que determinen la correcta actuación de esta Administración. Respuesta que todavía se desconoce.

Por otro lado, en relación a lo anterior también existe abierto un expediente para el suministro de vehículos para la Policía Local en donde una vez más saltándose el Acuerdo Marco no se ha tenido en cuenta ni se ha informado a los Delegados de Prevención, razón por la que el Delegado de Prevención del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla- La Mancha presentó una queja²⁰ por incumplir el artículo 32 del Acuerdo Marco, donde se establece que “será obligatorio el informe previo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con el visto bueno de las Delegaciones de Prevención, para la adquisición de vehículos municipales(en el informe figuraran exactamente las características técnicas del mismo).

Todo esto se encuentra abierto a falta de contestación por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

6. PROTOCOLOS/PLANES DE ACTUACIÓN.

Los planes de actuación²¹ no son más que “instrumentos de programación y control” para realizar una determinada acción (rescate de ahogados, accidente en túnel, incendio en vivienda...) llevándose a cabo las “estrategias establecidas” en dicho plan. Una vez que existe un plan para una acción determinada se podrá hacer responsable al que se establezca jerárquicamente.

Los cuerpos profesionales necesitan, y además ellos mismos reclaman a la Consejería de Presidencia la elaboración de protocolos de actuación en los que se prime, no el quien atiende una incidencia antes, si no priorizar y reducir el tiempo de respuesta

El mismo, Francisco González, portavoz de la Plataforma de Bomberos Profesionales de Cantabria, observó junto con sus compañeros de la Plataforma de los problemas que surgen por falta de los protocolos de acción sin ningún tipo de criterios profesionales.

Esta Plataforma defiende a día de hoy que vienen demandando este protocolo de actuación, que en principio, intentaron realizar a través del dialogo, pero al no ver resultados legales y después de incesantes reuniones con el Gobierno de Cantabria, Protección Civil, la Delegación del Gobierno y otros organismos implicados.

Después de la última reunión con la que contó la Plataforma con el nuevo director, Luis Sañudo, de Protección Civil en marzo del 2.014; este se comprometió a presentar un protocolo de actuación en unos plazos y contando con la participación de los Cuerpos Profesionales en la elaboración de los mismos, con esto lo que se quiere es que en caso de un incidente cualquier ciudadano reciba una atención en el menor tiempo posible y con la mayor profesionalización.

Pero con anterioridad, la Consejera de Presidencia les prometió a los cuatro servicios de Bomberos Profesionales (Santander, Castro Urdiales. Torrelavega y Reinosa) protocolos de movilización de recursos, en mayo de 2.013.

La Plataforma de Bomberos Profesionales de Cantabria critica la falta de escrúpulos por parte de la Consejera de Presidencia, Leticia Díaz y del Director General de Protección Civil, Luis Sañudo, recriminándoles que precisamente por esta inexistencia de protocolos se moviliza antes al voluntariado que al Bombero Profesional. Esto llevará a la Plataforma a hacer una denuncia que posteriormente expondré.

²⁰ Registro 001450 de fecha 28 de mayo de 2014, presentado por parte del Delegado de Prevención del SPL C-LM sobre el contenido y procedimiento de contratación de los diversos vehículos para el servicio de Policía Local (sin escrito de contestación por parte del Ayuntamiento de Albacete).

²¹ Definición obtenida de www.monografias.com

El problema que surge cuando un voluntario actúa es los riesgos que pueda entrañar la mera participación.

La falta de protocolos genera una situación de riesgo y si esto no fuese poco la Sala del 112 moviliza los recursos compuestos por voluntarios, porque además no tienen nada legalmente escrito que diga que eso no se puede hacer, a excepción del sentido común.

No obstante, la actuación del voluntariado sin la dependencia de los profesionales incumple lo que viene estipulado en la propia normativa legal de Protección Civil. Como bien manifestó Francisco González y Guillermo del Río, miembros de la Plataforma “el Ayuntamiento de Camargo vulnera la ley, porque en caso de emergencias los primeros que intervienen son los voluntarios de la zona, lo que genera problemas que aún no siendo muy graves podían haberlo sido, como fue el caso del incendio de Alday, donde el fuego se les fue de las manos y para cuando recurrieron a los Bomberos profesionales la situación ya se había descontrolado e incluso se tuvo que utilizar un helicóptero”.

Todo esto no son meras quejas de los Bomberos profesionales como muchas ocasiones ha manifestado el propio alcalde de Camargo y el Presidente de Cantabria, sino que estas alegaciones están fundadas y existen pruebas como una notificación a la Policía Local de Camargo para que recurran en caso de emergencia a los bomberos voluntarios y no al 112.

No recurrir a los profesionales más cercanos genera problemas de descoordinación, limita la eficacia y la rapidez de la actuación y ya sin mencionar el gasto extraordinario que supuso en el caso Alday recurrir al uso de un helicóptero.

Por otro lado, sin entrar mucho en temas políticos, la Plataforma asegura que la movilización de voluntarios se produce por “instrucciones de los alcaldes” y “bajo la complicidad y amparo de la Dirección General de Protección Civil.

Guillermo del Río, bombero perteneciente al sindicato CC.OO dice, “no se puede entender que un Ayuntamiento como el de Camargo, fomenta de esta manera al voluntariado y que pasemos a tener un teléfono de emergencias en cada municipio, lo que sería un auténtico caos, cuando desde la Unión Europea se ha venido concienciando a la población de la conveniencia de recurrir siempre a un solo número de teléfono fácil de memorizar”, 112

Todo esto, como así indican la Plataforma y en general el colectivo de bomberos profesionales les “genera un trastorno continuo” puesto que cuando acuden al siniestro generalmente observan que el siniestro ha evolucionado desfavorablemente por esta falta de capacidad y cualificación de los voluntarios.

Al no tener un protocolo al que aferrarse legalmente en caso de una negligencia grave los alcaldes y la Dirección General de Protección Civil deberían ser los responsables de los daños que puedan generar sus tan “socorridos” voluntarios.

Volviendo al tema de actuación de los voluntarios por caprichos de los alcaldes hay un claro ejemplo en Suances o Camargo donde estos disponen de una red de radio entregada por el Gobierno de Cantabria donde pueden escuchar las conversaciones de los Servicios de los Bomberos profesionales, conversaciones que generalmente se relacionan con el siniestro ocurrido, desarrollo y ejecución del mismo.

Esto es lo que ocurre en los Bomberos que aunque no tengan elaborados como tal unos planes de actuación vigentes sí que tienen un conocimiento de ellos o en su día los usaron pero ahora mismo son inservibles y por ello sus respectivas peticiones.

Cosa bien distinta es con otros Cuerpos del Estado en donde mi asombro, llega cuando hablando con miembros de la Policía Local, me encuentro con que ignoran que es eso de planes de actuación. Solo alguna minoría me habla de la existencia de una tal “circular 50”, pero que su

contenido “apenas les afecta” sino que se aplica más a nivel estatal por la Cuerpo Nacional de Policía.

Dicha circular 50, es efectivamente un plan de actuación estatal, “con motivo de atentados terroristas”, y aunque quizá una pequeña comisaria nunca conozca de algo así me llama la atención la falta de preocupación por ciertos funcionarios y sus sindicatos.

Teniendo en cuenta que a nivel local no había más información busque en la Guardia Civil, concretamente en la “Dirección General de la Guardia Civil”, en la calle campogiro 92, Santander. Donde amablemente me explicaron que aunque sí que existen protocolos de actuación son privados y que debería pedir permiso al inspector, del cual aún espero respuesta. Más de lo mismo es lo que encontré en el Cuerpo Nacional de Policía y en los propios sindicatos de estos, los cuales directamente me dicen que no existen o que son privados.

Visto todo esto, me centre en los Bomberos tanto los que pertenecen al Gobierno de Cantabria como los Bomberos de diferentes ayuntamientos de la Comunidad Autónoma, debido a su facilidad y accesibilidad, encontrándome con una petición Estatal por parte de estos Cuerpos para que se lleven a cabo protocolos de actuación.

Todo ello me llevo a plantearme estas preguntas:

¿Cuál es la razón de privatizar un protocolo de actuación?, ¿Qué sentido hay en que exista un protocolo para cada cuerpo?, en el caso de que exista (no todos los funcionarios parecen entender lo mismo), ¿Por qué sí que existen protocolos de actuación de los cuales se tiene fácil acceso hablando con el que los crea?, ¿Qué razón hay que para ante un mismo control de un riesgo existan diferentes protocolos? Y lo más llamativo ¿Por qué los Bomberos y Policía actúan en simulacros que ponen en acción un protocolo para ver si es efectivo, pero luego no llegan a tener ese protocolo en sus manos?

Todas estas preguntas son las mismas que tienen los Bomberos en su cabeza y por ello su intención efectiva de una petición a nivel Estatal.

Por todo lo que me cuentan, veo que la carencia de protocolos de actuación se extiende a nivel nacional y que estos cuerpos se “coordinan” por llamarlo de alguna forma por la costumbre del lugar; es decir, si hay un incendio por ejemplo en la facultad de derecho, se sigue estas normas:

1. Llamada al 112 (Emergencias).
2. Dentro de la centralita del 112 existe la figura del Jefe de Sala el cual decide “según un protocolo” ridículo en muchas ocasiones, quién acude al lugar del incendio según el nivel de la emergencia.
 - a. Nivel 1
 - b. Nivel 2
 - c. Nivel 3
 - d. Nivel 4
3. En este caso se llamaría al parque de Bomberos de Santander, aunque existen los voluntarios de Santander que pueden acudir como auxiliares.
4. En la misma sala del 112 se moviliza a la policía local en primer lugar porque es la más rápida en llegar al edificio y esta se encarga por “lógica” del tráfico y de llevar al coche de bomberos hasta el sitio de riesgo.

Esto te lleva a plantearte lo siguiente ¿Habría alguna sanción si el funcionario de la Policía Local de turno, no ayuda a los Bomberos? Y la respuesta es NO, no porque no existe un protocolo de actuación que le responsabilice.

Y precisamente en esa responsabilidad está la clave en esa petición de los Bomberos en elaborar los protocolos, petición incesante por parte de la Plataforma y de los Parques con más fuerza (Santander y Torrelavega), cansada de cargar con las culpas de los bomberos voluntarios.

Responsabilidad es la palabra que enerva a estos funcionarios o personal laboral, que son los Bomberos.

Los Bomberos cuando realizan un servicio, acuden cuando el Jefe de Sala lo ordena. Una vez que llegan al lugar el Agente de Autoridad, que no deja de ser un bombero más, es el responsable del servicio, a su vez de los voluntarios si se encuentran ahí y además de los policías pudiendo pedir o rechazar su ayuda.

Un protocolo depende de las dotaciones con las que cuenta el Parque y aunque ahora exista “una especie” de protocolos son unos protocolos absurdos que el Jefe de Sala muchas veces se salta. Y ¿Por qué se lo salta? Porque en ocasiones el servicio que se tiene que desplazar al lugar del suceso según esos protocolos son los voluntarios, ¿Por qué?, por cuestiones meramente políticas.

Teniendo en cuenta que el Jefe de Sala es alguien que se encuentra formado dentro de los numerosos miembros del 112, ¿Cómo es posible que un alcalde pueda decidir qué se debe hacer? Mera fuerza política.

El alcalde de turno consigue con esto demostrar que un Parque se puede llevar perfectamente con bomberos voluntarios y además sin las exigencias que te puede y te va a pedir el profesional.

Bien es cierto que aunque no existan protocolos de actuación para que los diversos cuerpos se coordinen y sobre todo para delimitar la responsabilidad, si es verdad que se llevan a cabo simulacros en los que efectivamente se ponen en práctica protocolos, para por ejemplo un accidente en un túnel.

¿Qué sentido tiene reunir a Policías, Bomberos, Protección Civil, ambulancias... para realizar un simulacro de un protocolo que nunca tendrán en sus manos y sobre todo no usaran? Pues la respuesta es una simple justificación formal por la que se tiene que hacer un número de simulacros y listo.

Todo ese gasto de pedir a un técnico que elabore un protocolo para que solo sirva como un guion de una obra mala de teatro que se representa un día y después desaparece de la cartelera.

7. ¿COORDINACIÓN?

Los servicios que trabajan de manera transversal en la asistencia de un accidente son principalmente la Guardia Civil, los Bomberos y el Servicio Sanitario de emergencias. Y en vez de unirse para elaborar un sistema de coordinación lo cierto es que cada institución ha desarrollado las acciones que indican cómo actuar en un accidente, pero cada uno en su ámbito y contexto, haciendo lo que mejor sabe hacer en su campo y que es para lo que está destinado: regular, rescatar y asistir.

En el año 2012 se registraron por el servicio de emergencias 112, 4.296 intervenciones en las actuaron de manera conjunta Guardia Civil, Bomberos y Servicios Sanitarios de emergencias, lo que supone, que cerca de 12 veces al día en la región de Cantabria, estos servicios de emergencias trabajaron conjuntamente. De esta interacción diaria surge la necesidad de optimizar dichas actuaciones para lo cual, y persiguiendo ese objetivo, se debería de elaborar un Plan de Actuación donde quede reflejado como integrar los conocimientos propios de cada servicio cuando se ha de trabajar en equipo, el objetivo de dar la mejor asistencia a las víctimas haciendo más eficaz la intervención.

Como bien hemos ido desarrollando a lo largo de este trabajo, claramente no existe coordinación alguna de todos los servicios de emergencia que pueden coincidir en el punto de siniestro.

Cuando lo único que sí sabemos es que cuando un ciudadano llama al 112 el criterio a seguir es el siguiente:



De todos estos puestos, desde el Director General de Protección Civil hasta el director operativo, son puestos de confianza otorgados “a dedo”. Por otro lado se encuentra el funcionamiento de la centralita del 112 la cual como hemos observado decide sin ningún tipo de protocolo quien acude ante un accidente.



Todo esto hace que la que recibe la llamada avise a los servicios oportunos sin tener ningún tipo de protocolo que estime que hacer en cada situación de emergencia y a quien movilizar en esos casos. Una buena coordinación ausente en estos servicios tendría que contener entre otras las siguientes funciones a realizar por los servicios que puedan intervenir en un accidente. Las siguientes fases:

1. Fase uno:
 - 1.1. Aviso.
 - 1.2. Activación de los servicios de emergencia.
2. Fase dos:
 - 2.1. Aproximación al lugar del accidente.
 - 2.2. Coordinación entre los servicios de emergencia.
 - 2.3. Llegada al lugar del suceso.
 - 2.4. Valoración inicial.
3. Fase tres:
 - 3.1. Ubicación de los vehículos de emergencias.
 - 3.1.1. Ubicación de vehículos prioritarios.
 - 3.1.2. Intervención y ubicación de helicóptero sanitario.
 - 3.2. Zonificación.
 - 3.3. Actuación y protocolo de rescate.
 - 3.3.1. Reconocimiento del escenario: exterior e interior.

- 3.3.2. Control de riesgos.
- 3.3.3. Inmovilización y estabilización de vehículos.
- 3.3.4. Acceso inicial y asistencia de las víctimas.
- 3.3.5. Creación de espacios.
- 3.3.6. Planes de escarcelación.
- 3.3.7. Extracción de las víctimas.
- 3.3.8....
- 4. Fase cuatro.
 - 4.1. Traslado de heridos.
 - 4.2. Toma de datos/ investigación del accidente.
 - 4.3. Retirada de vehículos.
 - 4.4. Limpieza viaria.
 - 4.5. Restablecimiento de la circulación.
 - 4.6. Aviso a los familiares de las personas implicadas.

Después cada unidad debería realizar las siguientes funciones:

GUARDIA CIVIL DE TRAFICO

- **Control y regulación de tráfico**
- **Orden público y control de accesos no autorizados al área de conflicto**
- **Asistencia inicial a las víctimas hasta la llegada de los servicios sanitarios**
- **Rescate precoz ante riesgo vital inminente sin presencia de bomberos en el lugar**
- **La protección de vestigios y restos**
- **Inspección ocular técnico-policia**
- **Recogida de datos e información del hecho para su posterior reconstrucción, investigación y confección del atestado**
- **Contacto con la autoridad judicial y funeraria en su caso**
- **La retirada de vehículos del punto y el restablecimiento del tráfico**
- **Rastreo perimetral**
- **Comunicación de estados de situación a los organismos/ instituciones pertinentes**

BOMBEROS

- **Rescate de personas atrapadas**
- **Asistencia inicial a las víctimas, hasta la llegada de los servicios sanitarios**
- **Señalización del lugar en los casos en que no se encuentren presentes los agentes de tráfico**
- **Control de riesgos (incendios, derrames, airbags no activados...)**
- **Inmovilización/ Estabilización de vehículos**
- **Colaboración para la retirada de obstáculos**
- **Colaboración en la limpieza del pavimento**
- **Comunicación de estados de situación a los organismos/ instituciones pertinentes**

SANITARIOS

- **Atención sanitaria, clasificación y estabilización de las víctimas**
- **Asistencia de las víctimas durante el rescate**
- **Organización de la evacuación y traslado de las víctimas**
- **Rescate precoz ante riesgo vital inminente sin presencia de bomberos en el lugar**
- **Certificación de fallecidos**
- **Señalización del lugar en los casos en los que no se encuentren presentes los agentes de tráfico**
- **Comunicación de estados de situación a los organismos/instituciones pertinentes**

“Desde el punto de vista técnico las funciones de los distintos estamentos están claramente diferenciadas, desde el punto de vista legal y de funcionamiento de los servicios esta diferenciación no siempre está clara...”²²

8. VOLUNTARIOS COMO FACTOR DE RIESGO.

Antes de meternos en la encrucijada “voluntarios”, creo que es necesario definir ante todo, ¿Qué es un Bombero? Y la respuesta es meramente sencilla “es el hombre de hombres, con la mente despierta de un niño que nunca se recuperó de la emoción de motores, sirenas, humos y peligros. El que pone su mejor esfuerzo cada vez que suena la sirena, es un hombre que sabe el valor de la vida, porque ha visto demasiadas veces el poder la fuerza sin control. Un bombero no se pone medallas y sabe honrar a un compañero caído, el bombero no habla de hermandad de los hombres, la vive”²³.

Los bomberos voluntarios en España, en general, es un tema conflictivo, al mezclarse en la “ayuda altruista”²⁴ con los profesionales del sector.

Generalmente, aunque no en todos los casos, el voluntario se ha formado profesionalmente o está cubriendo ese periodo de formación de varios años, se ha preparado cursos, máster o ha acudido a una diversidad de seminarios. Y es precisamente este voluntario “cualificado” el que decide aportar ese granito de arena de formación y ayudar al profesional.

Pero lo que es cierto y es la cruda realidad, que no todos los que ayudan ostentan una simple o escasa capacitación profesional. Siendo esto así, resultaría lógico que ese voluntario sin cualificación ayude pero no con prioridad ante la cualificación del Bombero profesional o dicho de otra forma en caso de un siniestro de grandes dimensiones será bienvenido el voluntario para ayudar en unas labores de auxilio pero sin interrumpir ni realizar las labores de excelencia del bombero. Voy a plantearlo por el método de reducción al absurdo con un ejemplo hipotético: a mí me encantaría ser bombero, pero por circunstancias físicas me es imposible sacar esa oposición. Un día acudo a un curso que dan los Bomberos del 112 de Laredo sobre salvamento. Y unos meses después decido ser voluntaria y accedo al servicio de Bomberos voluntarios de Santander. Un día, en una guardia, acudimos mis compañeros voluntarios y yo a un incendio de grandes dimensiones que cubre un edificio completo y en una de las plantas hay una familia en el balcón pidiendo auxilio. ¿Creéis que esa familia se sentirá segura en mis manos? aun contando, siempre, con mi buena voluntad y disposición y por supuesto la del resto de mis compañeros. ¿Será lo mismo lo que uno sabe después de muchos años de estudio y preparación día a día, que lo que sabe alguien aficionado?

²² Técnicas de intervención en Accidentes de Tráfico DGPC

²³ Cuerpo de Bomberos de Torrelavega, autor anónimo.

²⁴ Diligencia en procurar el bien ajeno aun a costa del propio., RAE.

Se puede ver claramente que históricamente los Servicios de Bomberos se crearon casi de forma exclusiva para hacer frente a los percances relacionados con el fuego y su control y en los que participaban todos los que podían de forma voluntaria. Posteriormente, se observó la necesidad de dotar de medios y formación para así tener los menos daños posibles y que se darían menos problemas en las situaciones de necesidad. Y ahí es donde nacen lo que actualmente conocemos como los Servicios de Bomberos Profesionales. Y es que, al tratarse de un trabajo sumamente especializado y peligroso, lo más lógico es disponer de unos Servicios ampliamente dotados y con infinidad de material sofisticado para realizar el trabajo. Un bombero necesita una buena tecnología que le haga más fácil y cómoda la vida cuando suceden accidentes o siniestros. Porque la realidad nos dice que en ocasiones lo que está diseñado para ayudar en condiciones normales puede convertirse en un contratiempo serio y que requiera de una solución específica que sólo un profesional con una constante formación y reciclaje este a la altura de solventar, porque vive y le pagan por ello.

Respeto y respetaré a los bomberos voluntarios y su gran vocación pero nunca podrán estar a la altura de la eficiencia y seguridad que nos proporciona el bombero profesional. Pero claro, el problema, cómo no, una vez más, radica en el dinero. Como bien diría la Administración, es mucho más viable económicamente fomentar “la buena voluntad de la gente para ayudar” que dotar de unos medios profesionales, referido no solo a los útiles sino al bombero en sí.

Tener a un bombero altamente cualificado es muy costoso, dado que se requieren instalaciones para su formación, material de última generación, mantenimiento de ese material y tener a un personal remunerado y por tanto un trabajador al que le afecta los derechos y obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Así que, teniendo en cuenta que parece que vivimos en un país en dónde se ahorra en los cimientos que nos proporcionan protección, seguridad y salud pues no es de sorprender que se fomente normalmente la participación de personal voluntariado y no profesional.

Esto me lleva a exponer el gran problema por el que ha luchado la Plataforma de Bomberos de Cantabria, integrada por los sindicatos UGT(Francisco González), CC.OO(Guillermo Río), USO(Joaquín de la Maza), CSIF(Manuel Gómez) y SIEP(David del Valle), al querer radicar a los bomberos voluntarios del Parque de Bomberos de Camargo. Esta Plataforma respeta y defiende la esencia del bombero voluntario; esencia que se encuentra de forma expandida en todos y cada uno de los voluntarios del Parque del centro de Santander. Personas distinguidas que se han ganado el cariño y el respeto de los Bomberos profesionales colaborando con estos en todo lo que les sea posible.

Caso bien distinto es el Parque de Bomberos de Camargo, un Parque dotado con una amplia dotación con todas las nuevas y mejores tecnologías dirigido por “voluntarios”. Y sí, pongo voluntarios entre comillas porque este servicio cobraba todos los meses una misma cantidad de dinero, alta cantidad de dinero, por su labor de “voluntario” a la que el Ayuntamiento denominaba gastos de dietas. ¿Qué dietas tiene un bombero?, ningún convenio aplicable a bomberos recoge como un concepto más de salario un plus para dietas, ¿Cómo es posible que el voluntario genere ese derecho, no se supone que los voluntarios en general desarrollan una labor sin fines lucrativos? Y por supuesto, así es en el caso de los Bomberos del centro de Santander, quienes muy de vez en cuando reciben algún tipo de ayuda del Ayuntamiento para cubrir algún gasto del Parque pero no, individualmente por cada voluntario y por supuesto no todos los meses. Después de un año de lucha por parte de la Plataforma de Bomberos de Cantabria y de que la Inspección de Trabajo de Cantabria interviniera se descubrió que efectivamente esos voluntarios reunían todos los requisitos que establece el Estatuto de los Trabajadores que definen qué es un trabajador por cuenta ajena²⁵.

²⁵“Personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a

Como hemos dicho antes, las Administraciones Públicas apoyan al voluntariado como es el caso del Presidente de Cantabria, el señor Ignacio Diego, que afirmó en abril de 2.013, que tiene una “especial simpatía hacia el Cuerpo de Bomberos voluntarios”. Esto ocurre cuando la Plataforma de Bomberos Profesionales pidió la dimisión del Director General de Protección Civil y del Director del 112, a los que acusan de poner en riesgo la salud ciudadana al recurrir ante un siniestro a los bomberos voluntarios de Protección Civil. Queja a la que respondió el presidente Ignacio Diego, como un “problema de celos profesionales”.

Ante esta absurda e improcedente contestación, los Bomberos Profesionales de Cantabria continuaron con las reuniones con la Administración regional y denunciaron al Gobierno de Cantabria y sobre todo al Ayuntamiento de Camargo ante la delegación de trabajo. La Plataforma alegó ante la delegación una posible duplicidad de trabajos de algunos funcionarios como trabajadores de AENA²⁶, de la Policía Local, de la Guardia Civil, de la plantilla del 061 o un bombero del 112, llevar las situaciones de riesgo a gente que no es profesional y el pago de salarios en cubierta bajo el concepto de dietas, por valor de 900 euros.

Esta plataforma reitera que si en el municipio de Camargo se quiere un Cuerpo de Bomberos, porque sí, le corresponde por número de habitantes que bien, se mancomune o que lo haga profesional.

De este modo, por un lado la Plataforma actúa para buscar una solución legal y por otro lado los Bomberos Profesionales de Cantabria llevaron esta misma protesta directamente al ciudadano difundiendo más de un millar de folletines explicativos que denominaron “Las siete verdades” de los bomberos no profesionales de Camargo repartidos en una protesta celebrada en diciembre de 2.013 en la Plaza de la Constitución de Maliaño. En el folleto se recogen entre otros los siguientes puntos:

1. “No son voluntarios, este personal no realiza su trabajo de manera altruista
2. El salario de los voluntarios es un concepto de dietas y no cotizan a la Seguridad Social
3. Los jefes de este servicio se dedican a otros ámbitos. Perciben salario más las dietas
4. Algunos voluntarios prestan su servicio como policías locales o sanitarios
5. Los cabecillas se han preocupado de incluir en esta plantilla remunerada a sus hijos y familiares
6. El servicio realiza un cobro económico abusivo a los ciudadanos
7. Nadie se quiere poner en manos de bomberos camuflados, sin formación”

Ambas actitudes mantienen una actitud de unidad en la defensa de servicio de Bomberos Profesionales como único fin.

Finalmente, la Inspección de Trabajo condenó el día 12 de febrero del 2.014, tras investigar los hechos denunciados por la Plataforma de Bomberos Profesionales de Cantabria, con una sanción económica de 70.000 euros, y a dar de alta en la Seguridad Social a estos diecisiete voluntarios y además a abonar los salarios y los respectivos impuestos que correspondan con carácter retroactivo desde el año 2010 al Ayuntamiento de Camargo, aun así esta condena todavía está abierta porque el alcalde de Camargo ha recurrido, aunque se desconocen con qué argumentos.

No obstante, los Representantes Sindicales de los Bomberos Profesionales de los diferentes Parques de Bomberos de Cantabria han asegurado que una vez que conozcan el resultado del

título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”, Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁶ Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

recurso presentado por el Ayuntamiento de Camargo, decidirán qué acciones tomar sin descartar la vía judicial.

Por otro lado también cabe mencionar una situación pareja con los voluntarios en Suances, en este caso, esta agrupación de voluntarios cuenta con un camión nodriza²⁷, el cual estaba en posesión del 112 para atender los casos de extinción de incendios en el Parque de Reinos. Además ocurre y al igual que en Camargo, que en situación de emergencia son llamados antes los voluntarios que el Cuerpo Profesional más cercano, Santander. Bien es cierto que el caso de Suances no llega a los extremos de Camargo puesto que en este caso sí que en ese servicio de voluntarios se marca alguna directriz por parte de la Consejería de Presidencia quien coordina el área de emergencias para que actúen los voluntarios, algo que por lógica, pero sobre todo por Ley le pertenece al Cuerpo Profesional de Bomberos, aunque después cuenten con el apoyo de otras agrupaciones de Protección Civil como en este caso, voluntarios.

Aunque bien es cierto como bien comentó Francisco González, portavoz de la Plataforma de Bomberos Profesionales “no es un error inconsciente del alcalde porque se lo hemos venido avisando desde hace tiempo, que Camargo tiene que disponer por Ley de un Parque Profesional de Bomberos por superar los 20.000 habitantes o, en todo caso, mancomunar su servicio de Bomberos con otro municipio como puede ser el de Santander”. Porque lo que resulta inadmisibles es tener una agrupación de voluntarios que haga los servicios del Servicio Profesional de Bomberos, no pudiendo admitir y mucho menos entender el comportamiento de este Ayuntamiento durante largo tiempo.

En alguna ocasión, Diego Movellán admitió “que en su municipio antes había Bomberos de hecho y ahora de derecho”, porque son voluntarios y con una labor auxiliar, esto quiere decir, que no pueden intervenir en caso de emergencia antes que los Bomberos Profesionales y remplazarles porque es ilegal y carente de toda lógica.

Sabemos que la financiación es un problema, pero, hay algo que no mucha gente sabe y es que al menos en Latinoamérica los propios Servicios de Bomberos se autofinancian y en muchas ocasiones y con escaso o casi nula ayuda de las Administraciones. Por ello, resulta curioso, que aunque la mayor parte de los voluntarios residen en los países latinos y sobre todo carentes de recursos económicos, otros como Estados Unidos, dispone de un gran número de bomberos voluntarios, sobre todo en áreas rurales.

Y es, por esto por lo que la Plataforma de Bomberos Profesionales de Cantabria exigía además la dimisión del alcalde de Camargo, Diego Movellán por ser partícipe de mantener una relación laboral con los voluntarios de Protección Civil de su municipio.

Lo que es evidente, es que Protección Civil tiene su propia Ley, la cual delimita las competencias de los servicios de emergencia que lo forman y los Bomberos Profesionales claramente y sin ningún tipo de discusión son los primeros intervinientes antes de cualquier apoyo que pueda o deba dar los voluntarios.

8.1CASOS

En este apartado quiero reflejar como el voluntariado puede y en muchas ocasiones es un factor de riesgo más a tener en cuenta ante una situación de emergencia, y por esta razón la inexistencia de estos en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad Españoles. Estos son entre otros unos supuestos reales:

1. Os recordaré el famoso caso de Ortega Cano²⁸, donde aparte de los factores que todos conocemos, intervinieron tarde y mal una brigada de bomberos voluntarios entre los que se encontraba un medallista paralímpico como parte de su dotación, que como todos

²⁷ Camión comúnmente de Bomberos completamente equipado.

²⁸ Es un torero español actualmente en prisión.

podemos entender y siempre desde el respeto, alguien en estas circunstancias nunca pasaría unas pruebas físicas para poder formar parte del Servicio de Bomberos Profesionales, y esto, tristemente, afecta directamente, en primer lugar al que tiene una plaza fija o no, al opositor, pero también a las víctimas que van a ser salvadas, supuestamente, por alguien con una limitación física y que tiene reconocida una minusvalía.

2. Uno de los casos conocidos en Cantabria fue el accidente de tren de Golbaro, en donde fue muy sonado las críticas al dispositivo de emergencias sobre la coordinación ante tal emergencia y donde los propios Bomberos pidieron la dimisión de quien gestionó ese operativo de emergencias.

En tal siniestro, se sufrió una gran descoordinación y desorganización de la gestión, de emergencias donde se acusó directamente a la Consejera de Presidencia, Leticia Díaz. A la que se recrimina una “incompetencia evidente, ya que ni siquiera es capaz de mantener la unión entre los Bomberos y los voluntarios de Protección Civil para garantizar la seguridad ciudadana”.

Todo esto debido unido a una gran cantidad de despidos injustificados de personal técnico cualificado en la Sala del 112 que son incapaces de garantizar una atención segura. Esta descoordinación fue observada en primer lugar por el Departamento de Bomberos de UGT, el que critico que no se siguió ningún criterio lógico en la movilización de Parques de Bomberos. Y esto es así porque, el Parque más cercano para movilizarse hasta el suceso es el Parque de Bomberos de Torrelavega que está a 10 kilómetros, y en su lugar acudieron efectivos del Gobierno de Los Corrales de Buelna y Valdáliga. Por otra parte el sindicato CSIF también critico la gestión del operativo de emergencias lamentando que una vez más el 112 “omite a los Bomberos Profesionales de Cantabria”. Todo esto se resolvió por parte de la Consejera de Presidencia pidiendo informe al 112 (único que realiza informes sobre una salida, ya que los voluntarios no tienen obligación de hacerlo), resolviendo la crítica determinando que la elección de operativos se basó en que la situación geográfica del Parque de Bomberos de Torrelavega hace que se pierda unos 5 - 7 minutos en abandonar el tramo urbano de Torrelavega. Una vez más otra respuesta absurda. Aun así la actuación del 112 fue impecable.

3. Otro caso de gran índole fue el incendio de una nave de tablas de surf en el Polígono de Raos de Camargo donde una vez más intervinieron los bomberos voluntarios y “se les fue de las manos”. En este caso, el problema fue la falta de formación y experiencia de estos empapando con agua para sofocar el incendio del interior de la nave el techo, que tuvo como consecuencia el derrumbe del tejado. Cuando esto ocurrió fue entonces cuando inmediatamente llamaron a los Bomberos Profesionales de Santander para que solucionaran la situación. En este caso, solo hubo pérdidas materiales, pero ¿Qué hubiese ocurrido si por esta inexperiencia hubiese habido víctimas mortales?, ¿De quién sería la responsabilidad de la intervención?

Cuando aparecieron los Bomberos Profesionales de Santander, se le reprochó lo ocurrido cuando posiblemente si hubiesen sido los primeros en actuar, no habría habido una repercusión económica tan grande.

Además en ese incendio, hay mucho material que puede llegar a explotar que los Bomberos de Santander supieron controlar aunque con el desconocimiento por parte de los voluntarios, de su existencia.

Los voluntarios sólo deberían acudir al lugar del suceso como una excepción y “no por capricho del Gobierno”²⁹. Y si, capricho del Gobierno, porque los alcaldes son los que exigen a estos que se llamen con preferencia al “bombero” voluntario que al profesional, y en este caso el Jefe de Sala de turno del 112 se ve “amenazado” a aplicar estas directrices, salvo como en muchas

²⁹ Borja González Bombero parque Torrelavega.

ocasiones, como éste es un bombero profesional y entiende que a determinados sucesos el voluntario no debe acudir, llamando directamente a los Parques Profesionales para que sean ellos los que acudan al lugar del suceso.

El problema del voluntariado es que es un Servicio de emergencias que parece encontrarse bajo las directrices de un alcalde, y este es el que decide si a determinados kilómetros acuden sus voluntarios o no, aunque quizás por cercanía este otro Parque de Bomberos Profesionales.

Siendo el alcalde de turno el que decide, resultaría responsable éste, pero al final será el 112 porque no existe una orden escrita que hable de esa responsabilidad, como bien hemos mencionado antes. Es por ello que el 112 a petición del alcalde de Camargo, por ejemplo, moviliza a sus “voluntarios – laborales” y si cree que no son suficientes el alcalde pide al 112 que movilice por ejemplo a los profesionales de Santander.

Hablar de voluntarios también es hablar de personal laboral en cubierto. Esto es así por ejemplo en el caso de los bomberos voluntarios de Camargo y así será con los de Suances. Pues a petición de la Plataforma de Bomberos Profesionales de Cantabria formada por Francisco Gonzales de UGT, Guillermo Río de CC.OO, Joaquín de la Maza de USO y Manuel Gómez de CSIF, cuyos miembros he podido conocer personalmente, denunciaron el abuso de estos voluntarios de Camargo.

Todos conocemos ¿Que significa la palabra voluntariado? “conjunto de personas que se ofrecen voluntarias para realizar algo”³⁰.

Un voluntario puede ser un riesgo, no deja de ser una persona que juega con el trabajo donde un profesional es necesario y sobre todo juega con la salud de los ciudadanos y con la suya propia.

En definitiva, la realidad, a menos en España, es que nadie se pondría en manos de aficionados. Buscamos a profesionales porque están en juego nuestro patrimonio pero sobre todo nuestras vidas.

Sinceramente, yo no me sentiría segura ¿Y usted?

9. CONCLUSIONES/PROPUESTAS DE MEJORA.

Hablar de un tema relacionado con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales te lleva a cada vez que realizas una visita a un Parque de Bomberos visualices cada esquina del mismo. De este modo me he encontrado con Parques perfectamente dotados (Torrelavega y Santander), aunque siempre se necesita más medios o más novedosos, y también he visitado “Parques –naves industriales”. Es realmente impresionante lo desfavorecidos que se encuentran los profesionales del 112, siendo repito, profesionales y la dotación con la que se encuentran los voluntarios, posiblemente sin saber cómo se usan todos los medios que tienen a su disposición.

Fuera aparte de las dotaciones, llama la atención encontrarse parques que no cuentan, ni saben casi, que es un plan de emergencias y por supuesto, no tienen ni extintores, ni señalización, ni luces de emergencia... E incluso se ríen con la pregunta. Y luego te encuentras con otros que están perfectamente señalizados y respetando absolutamente toda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que les es de aplicación. De hecho uno de ellos conto hace poco con la visita de la Inspección de Trabajo por un “problema” con los productos de limpieza y ya cuentan con una norma más para que en ningún caso se use los productos de limpieza sino se es personal del mismo con el fin de evitar otra vez el problema.

Por otro lado las peticiones generales de la mayoría de los Parques es más personal por servicio, por lo menos cubrir los puestos con los que se contaba antes de las jubilaciones en el caso de los funcionarios. Problema que no tiene tan rápida solución y que se solventa en la mayoría con una

³⁰ Diccionario de la Real Academia Española.

contratación temporal o con interinos. Esto no es lo favorable pero por lo menos es preferible alguien que aprobó la oposición y por tanto se formó aunque por plazas no consiguió la suya a alguien que esta de “bombero” por llamarle así porque eso se llaman, por mero enchufe o “a dedo”.

La situación en la Guardia Civil es totalmente opuesta, y aunque están en sus inicios tratando el tema de aplicar a la perfección y respetar lo que les impuso la Comunidad Europea, lo cierto es que en este poco tiempo, apenas llevan 9 meses, tienen un control absoluto de la prevención y protegen día a día a todos sus compañeros por cada comandancia.

Caso opuesto es el de la Policía Local, que como ya he mencionado con anterioridad, es el Cuerpo olvidado por excelencia. Para empezar necesitarían más formación en materia de prevención y las mutuas, además de realizarles los recomendables reconocimientos médicos, deberían formales a cerca de los riesgos de su puesto de trabajo y sobre todo realizar estudios para visualizar los riesgos y proponer medidas para minimizarlos.

Como ya he tratado a lo largo del trabajo, desde mi humilde punto de vista, y para todos los Cuerpos y Servicios:

- I. Lo primero que hay que hacer es una evaluación de riesgos, y no de forma genérica, sino puesto a puesto y servicio a servicio. Garantizar la protección al trabajador en los sucesos que ya se conocen y que se sabe que se pueden dar. Ya sabemos que no se puede proteger todo porque hay sucesos que ocurren que nadie podría predecir, por ejemplo, el atentado del 11-S³¹.
- II. En segundo lugar realizar protocolos de actuación, para establecer responsabilidades, ante un suceso mal organizado. La gestión de un riesgo es un factor más a tener en cuenta para minimizar los daños que pueda ocasionar este. La no tenencia de estos influye de manera negativa en el desarrollo de un siniestro, y aunque bien es cierto que los años de experiencia son los que hacen que un determinado trabajador actué de una manera, hay que tener en cuenta que eso puede llevar a un exceso de confianza. Además en estos protocolos estoy segura que no aparecerían los voluntarios en primer lugar, porque sería absurdo y completamente ilógico, garantizar un servicio con ellos como prioridad. Y si sería así la justificación ya no podría ser tan absurda como las que suelen dar ante un problema mal gestionado. Existe una muy buena frase acorde a este tema de Goethe que dice *“actuar es fácil, pensar difícil, actuar según se piensa es aun más difícil”*
- III. En tercer lugar no se puede olvidar que la falta de coordinación, hace que un pequeño siniestro se vuelva caótico en un abrir y cerrar de ojos. Todos los Servicios deben coordinarse al igual que establece la teoría de enjambres³² y no creo que como sugerencia sino que debería ser obligatorio. Y que los simulacros que realicen sirvan para algo más que por mero trámite burocrático.
Independientemente de los colores del uniforme hay que dar preferencia a la seguridad de todos ante un riesgo.

³¹Los atentados del 11 de septiembre de 2001 fueron una serie de atentados terroristas suicidas cometidos aquel día en los Estados Unidos por miembros de la red yihadista Al Qaeda mediante el secuestro de aviones de línea para ser impactados contra varios objetivos y que causaron la muerte a cerca de 3.000 personas y heridas a otras 6.000, así como la destrucción del entorno del World Trade Center en Nueva York y graves daños en el Pentágono, en el Estado de Virginia, siendo el episodio que precedería a la guerra de Afganistán y a la adopción por el Gobierno estadounidense y sus aliados de la política denominada de Guerra contra el terrorismo.

³² *“Uno de los comportamientos enlazados de un banco de peces es su sincronización. Centenares de pequeños peces pulsando al unisonó, más parecido a un organismo sólo, que a una colección de individuos”* – Hiro Sato Niwa.

- IV. En cuarto lugar, todos estos Cuerpos están excluidos de la ley por sus propias peculiaridades, es por esta razón que deberían de tener un sistema propio de prestaciones por accidentes, a parte de las que tienen cualquier trabajador de la Seguridad Social. Bien es cierto que ante un accidente estarán cubiertos por esta protección, pero considero que lo mismo que en ciertos trabajos se cobran pluses de toxicidad, estos deberían tener unos complementos en caso de accidente o enfermedad ocasionados en el propio desarrollo de su actividad.
- V. En quinto lugar, la generación de un sistema de reincorporación laboral o social del trabajador que sufrió un accidente que tiene secuelas de por vida. Teniendo en cuenta que hablamos de profesionales que tienen un gran espíritu por defender los derechos y salud de los ciudadanos, no tiene sentido que por una lesión que le impida un contacto directo con el ciudadano se le aparte este de la acción. Por ello habría que desarrollar medidas de fomento a la reincorporación a puestos que mantengan ese contacto con el ciudadano y seguir dándole esa protección.
- Bien es cierto que existen trabajos de segunda para este colectivo con peculiaridades, pero a veces es a nivel formativo, trabajo de oficina y se le desvincula de esa atención directa con el ciudadano que en sí misma es el sentido de trabajo para un policía o bombero.
- VI. Por último lugar, otra medida preventiva que debería realizar el técnico de un departamento de prevención es la selección de personal. Pues bien aunque se traten de trabajos a los que se accede por una oposición, no hay que olvidar que aunque uno esté capacitado para aprobar esa oposición, no significa que sea capaz de ejercer su derecho en cualquier puesto. Esto es por lo que se debería de realizar una selección de personal para ver quién tiene el mejor perfil para cada puesto de trabajo.
- Por otro lado, además mencionar la calidad en la ejecución del trabajo con el paso del tiempo, el cual a medida que va envejeciendo se deberían de tener más en cuenta sus circunstancias personales y si este puede desarrollar bien su trabajo sin poner en peligro a el mismo o a sus propios compañeros.
- Además hay que reconocer que hay trabajadores que una vez sacan la plaza “se dejan”, los que menos, y debería de realizarse con una frecuencia de al menos cada 5 años unas pruebas físicas. Y ya con esta información plantearse sí algunos funcionarios deberían ser colocados en otros puestos públicos.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Exposición del Museo marítimo del Cantábrico “Guardia Civil en la mar” en Santander desde el 11/02 hasta el 13/05 del 2014. (Sábado 8 de marzo del 2014 a las 15:30).
- Reunión con el Director territorial, Jefe de la IT y SS Miguel Ángel Gálvez Vicente. (Viernes 31 de enero de 2014 a las 9:40).
- Contacto telefónico en varias ocasiones con Amalio Sánchez, Director del Instituto Cantabro de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos del ordenación del tiempo de trabajo (DO L307, p.18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europea y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195,p.25)
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo(DO L299, p.9)

DOCUMENTACIÓN SOBRE BOMBEROS:

- Ley de Cantabria 1/2007, de 1 de marzo, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 25 de noviembre del 2010 sobre política social. Bombero del rector público. Duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- Verordnung über die Arbeitszeit der Deamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städteund Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt (Reglamento del Land de Sajonia-Anhalt sobre el tiempo de trabajo de los funcionarios de Servicios de Bomberos de ciudades y municipios, de 7 de octubre de 1998, vigente hasta 31 de diciembre de 2007.
- Temario Bomberos de la “Academia Alpe” del profesor - entrenador Pablo Cuesta Rivas, Bombero del 112 (Laredo).
- Contacto telefónico con miembro de la Plataforma de Bomberos de Cantabria, Bombero del Parque de Santander y miembro del sindicato CSIF, Manuel Gómez. (24 de marzo 2014 a las 11:00).
- Reunión Bombero del 112 del Parque de Bomberos de Laredo, Alberto López Rasines. (28 de marzo del 2014 a las 18:25).
- Reunión Bombero Parque de Bomberos de Torrelavega, Borja, (05 de Abril del 2014 a las 15:30).

DOCUMENTACIÓN SOBRE GUARDIA CIVIL:

- Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regula los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Reunión con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales en la comandancia de Santander, La remonta, con la presencia de las agentes Silvia Montoya Moran y Luisa López el día 12 de Mayo del 2014, 09:00).

DOCUMENTACIÓN SOBRE POLICÍA NACIONAL.

- 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.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
- Sentencia de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/2004) del Tribunal de Justicia Europeo (Sala segunda).
- Informe de la subdirección General de Ordenación Normativa de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

DOCUMENTACION SOBRE POLICÍA LOCAL.

- Acuerdo Marco sobre las condiciones laborales del personal funcionario del Ayuntamiento de Albacete 2013-2015 (BOP 18 de septiembre de 2013)
- Expediente de contratación de prendas de uniformidad y equipos de la Policía Local de Albacete, de los años 2014, 2015 y 2016
- Escrito de queja, registro 001417 de fecha 26 de mayo del 2014, presentado por parte del Delegado de Prevención del SPL C-LM sobre el contenido y procedimiento de contratación de las Prendas de Uniformidad y equipos de trabajo.
- Procedimiento de Gestión de la Prevención PGP 25 sobre equipos de protección individual y ropa de trabajo, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Albacete en fecha 11 de mayo de 2011.
- Escrito del Jefe del Servicio de Contratación de fecha 04 de junio de 2014.
- Expediente de contratación para el suministro de diversos vehículos para la Policía Local de Albacete.
- Escrito de queja, registro 001450 de fecha 28 de mayo de 2014, presentado por parte del Delegado de Prevención del SPL C-LM sobre el contenido y procedimiento de contratación de los diversos vehículos para el servicio de Policía Local.
- Acta de la Comisión Informativa de Interior y Personal de fecha 03 de junio de 2014, en los puntos incluidos dentro del Orden del día en sesión extraordinaria, 11 y 12 la propuesta de aprobar expedientes de contratación del suministro de diversos vehículos para la Policía Local.
- Escrito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con registro 001467 de entrada de fecha 30 de mayo de 2014 con registro de salida del Servicio de Prevención 218.
- Acta de la reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Albacete de fecha 05 de junio de 2014, donde se abordan las condiciones y procedimiento utilizado para el pliego de contratación para el suministro de diversos vehículos para la Policía Local de Albacete.
- Reunión con Policía Local de Colindres, José María Gutiérrez, (28 de Marzo, 16:30).

NOTICIAS CONSULTADAS:

- <http://www.lexnews.es/la-prevencion-de-riesgos-en-la-policia-local-un-campo-desconocido/>, sobre “La prevención de los Riesgos Laborales en la Policía Local, un campo desconocido del 28 de noviembre de 2012, consultado el día 24 de mayo del 2014.
- <http://prevencionar.com/2012/09/10/la-exclusion-normativa-de-la-ley-de-prevencion-de-riesgos-laborales-en-los-servicios-de-bomberos/> “La exclusión normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Servicios de Bomberos” de Antonio Fiz García del 10 de Septiembre del 2012, consultado el día 24 de mayo del 2014.

- <http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevencion/95/docs/articulo02.htm>, artículo técnico sobre “Competencias de las Administraciones Locales en PRL en los Cuerpos de Policía Local y Bomberos” de Abel Sala Navalón, consultado el día 07 de junio del 2014.
- <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200610-34758923746547238.html>, “La Prevención de Riesgos Laborales en el Cuerpo de la Guardia Civil”, por José Manuel González Acuña de Octubre de 2006, consultado el día 07 junio del 2014.
- <http://www.publico.es/481374/espana-se-enfrenta-a-una-multa-de-europa-por-no-respetar-la-seguridad-laboral-de-la-guardia-civil>, “España se enfrenta a una multa de Europa por no respetar la seguridad laboral de la Guardia Civil”, por Luis Giménez San Miguel. Actualizado el 13 noviembre de 2013 10:11, consultado el día 24 de mayo de 2014.
- Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 32, Sección Artículos, 01 de Noviembre de 2006, de Esmeralda Carnicer Escusol, Javier Rodríguez Ten, Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, consultado el día 06 de junio del 2014.
- <http://www.eldiariomontañes.es/20140305/local7bahia-centro-pas7trabajo-sanciona-ayuntamiento-camargo-201403051353.html>, sobre el expediente a Camargo del 23 de marzo del 2014, consultada el 24 de marzo del 2014.
- <http://www.eldiariomontañes.es/20131230/local/cantabria-general/bomberos-profesionales-contra-voluntarios-201312302036.html> sobre el enfrentamiento entre Bomberos profesionales y voluntariado de Sheila Izquierdo del 30 de diciembre del 2013, consultada el día 24 de marzo del 2014.

ANEXO 2. Documento facilitado por la Comandancia de la Guardia Civil de Cantabria.



