

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Tema 3

Prevención de riesgos laborales

Guardia Civil · Escala de Cabos y Guardias

ACCESO DIRECTO · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Cada año, mucha gente perfectamente capaz de aprobar una oposición no llega a intentarlo en serio. Y casi nunca es por falta de cabeza: es por la vida. El trabajo que te deja sin fuerzas justo cuando ibas a ponerte, las cargas familiares, no saber bien por dónde empezar o, simplemente, no poder dedicarle el día entero ni pagar una buena academia. Cosas que poco tienen que ver con lo que uno valdría sentado delante del examen.

Persevera nace de ahí: de la idea de que opositar debería depender de que estudies, y de nada más.

Prepararse bien no debería depender de cosas ajenas a tu esfuerzo. Hay muchísima gente que sacaría la plaza por su cuenta si tuviera las herramientas adecuadas a mano. El problema es que casi siempre se ven solo dos caminos: una academia, con sus horarios y su ritmo, o hacerlo del todo en solitario, sin nada ni nadie que te guíe. Persevera quiere ser un tercer camino: la libertad de ir por tu cuenta, pero con herramientas de verdad para hacerlo en serio.

Ese tercer camino empieza por lo esencial: el temario, completo y gratuito, sin registrarte. Descárgalo, guárdalo, imprímelo, compártelo con quien quieras: es tuyo, sin compromisos y para siempre.

Y las herramientas de verdad están en nuestra app. Porque, como quienes hemos pasado por ahí, sabemos que tener el temario es solo el principio: en la app el temario cobra vida, con tests para ponerte a prueba, fichas de repaso, esquemas y un seguimiento que te muestra por dónde vas y dónde flojeas. Todo pensado para exprimir cada hora de estudio. Y da lo mismo cómo te prepares: por tu cuenta o como refuerzo de una academia, aquí siempre tienes con qué practicar más.

Opositar es, sobre todo, perseverar: madrugones, días en que no entra nada, semanas en que dudas de si merece la pena. Y es en esa parte —la de aguantar— donde queremos estar a tu lado, dándote las herramientas que a nosotros nos habrían hecho el camino más fácil.

— *El equipo de Persevera*

ÍNDICE

Epígrafe 1 — La Ley 31/1995: objeto, ámbito de aplicación y política de prevención	4
1. Objeto y carácter de la norma (arts. 1 y 2)	4
2. Ámbito de aplicación y exclusiones (art. 3)	5
3. Definiciones legales (art. 4)	6
4. La política de prevención y su marco institucional (arts. 5, 8 y 13)	9
Epígrafe 2 — Derechos y obligaciones. Responsabilidades y sanciones	13
1. El derecho a la protección eficaz (art. 14)	13
2. Los principios de la acción preventiva (art. 15)	14
3. Evaluación, información, formación y emergencias	16
4. Riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud (arts. 21 y 22)	16
5. Obligaciones de los trabajadores (art. 29)	17
6. Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores (art. 41)	19
7. Responsabilidades y sanciones (Capítulo VII)	19
Epígrafe 3 — La prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado y en la Guardia Civil	21
1. Dos normas para un mismo mandato: exclusión e inspiración	21
2. La adaptación a la AGE: el Real Decreto 67/2010	22
3. Las especialidades de la Guardia Civil: el Real Decreto 179/2005	29

TEMA 3

Epígrafe 1 — La Ley 31/1995: objeto, ámbito de aplicación y política de prevención

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (**LPRL**) es la norma de cabecera del sistema preventivo español. Sus **Capítulos I** (arts. 1 a 4) y **II** (arts. 5 a 13) fijan el objeto y carácter de la ley, delimitan a quién se aplica —con las conocidas exclusiones de Policía, Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil—, definen los conceptos básicos de la materia y diseñan la política pública de prevención articulada en torno al **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** y a la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

1. Objeto y carácter de la norma (arts. 1 y 2)

El **art. 1** define la *normativa sobre prevención de riesgos laborales* como el conjunto formado por la propia Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

El **art. 2** fija el objeto: **promover la seguridad y la salud de los trabajadores** mediante medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo. A tal fin establece los principios generales de prevención (protección de la seguridad y salud, eliminación o disminución de riesgos, información, consulta, participación equilibrada y formación) y regula las actuaciones de Administraciones públicas, empresarios, trabajadores y sus organizaciones representativas.

MATIZ

El art. 2.2 fija el **carácter** de la norma: las disposiciones de carácter laboral de esta Ley y de sus reglamentos son **Derecho necesario mínimo indisponible**, es decir, un suelo de protección irrenunciable que solo puede **mejorarse y desarrollarse** —nunca empeorarse— en los convenios colectivos. Es «mínimo» (mejorable) e «indisponible» (no renunciable), no un régimen cerrado.

2. Ámbito de aplicación y exclusiones (art. 3)

El art. 3.1 aplica la Ley tanto a las **relaciones laborales** del Estatuto de los Trabajadores como a las **relaciones administrativas o estatutarias** del personal al servicio de las Administraciones Públicas (con sus peculiaridades), sin perjuicio de las obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores, de los derechos y obligaciones de los **trabajadores autónomos** y de la aplicación a las **sociedades cooperativas** con socios que aporten trabajo personal.

Frente a esa regla general, el art. 3.2 excluye ciertas funciones públicas cuando sus particularidades impiden aplicar la Ley, y el art. 3.3 contiene reglas especiales para el ámbito militar y penitenciario.

Artículo 3 · Ámbito de aplicación – exclusiones y regímenes especiales (apdos. 2 a 4)

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

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

3. En los **centros y establecimientos militares** será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los **establecimientos penitenciarios**, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. (Suprimido).

RECUERDA

La exclusión del art. 3.2 no alcanza a *toda* la Guardia Civil, sino solo a sus **actividades militares** —igual que solo excluye las funciones de Policía, seguridad y resguardo aduanero, protección civil y peritaje forense en grave riesgo. Y no es una desprotección: la Ley **inspira** la normativa específica que se dicte para esos colectivos.

3. Definiciones legales (art. 4)

El **art. 4** reúne los ocho conceptos básicos sobre los que se construye toda la materia. Se reproducen en su literalidad.

Artículo 4 · Definiciones

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «**prevención**» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en **todas las fases de actividad de la empresa** con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «**riesgo laboral**» la **posibilidad** de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la **probabilidad** de que se produzca el daño y la **severidad** del mismo.

3.º Se considerarán como «**daños derivados del trabajo**» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «**riesgo laboral grave e inminente**» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un **futuro inmediato** y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «**potencialmente peligrosos**» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «**equipo de trabajo**» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «**condición de trabajo**» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de

riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «**equipo de protección individual**» cualquier equipo destinado a ser **llevado o sujetado** por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

MATIZ

No confundir las dos categorías de riesgo. El «riesgo laboral» (2.º) es una **posibilidad** graduable por probabilidad + severidad; el «riesgo grave e inminente» (4.º) exige además que sea **probable racionalmente** y se materialice en un **futuro inmediato**. El «equipo de trabajo» (6.º) es un útil de producción (máquina, aparato, instalación); el «equipo de protección individual» o EPI (8.º) es lo que el trabajador **lleva o sujeta** para protegerse.

4. La política de prevención y su marco institucional (arts. 5, 8 y 13)

El **art. 5** (que abre el Capítulo II) define la **política en materia de prevención**: promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, a través de normas reglamentarias y actuaciones administrativas coordinadas entre Administraciones públicas. Se orienta con la participación de empresarios y trabajadores y atiende a colectivos y actividades de especial peligrosidad.

La política del art. 5 se completa con el **desarrollo reglamentario**, que la Ley reserva al **Gobierno** —no al Instituto científico técnico—. El **art. 6** enumera, en lista tasada, las materias que el Gobierno regula por reglamento, previa consulta a los agentes sociales.

Artículo 6 · Normas reglamentarias (apartado 1)

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:
 - a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
 - c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
 - d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

- e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.
- f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

RECUERDA

Quien **regula** por reglamento los **procedimientos de evaluación de riesgos, la normalización de metodologías y las guías de actuación preventiva** (art. 6.1.d) es el **Gobierno**, no el INSHT/INSST. El Instituto es solo el **órgano científico técnico** que estudia y asesora (art. 8): ni dicta la norma ni sanciona. Es el distractor clásico de esta pregunta.

El **art. 8** configura el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** como **órgano científico técnico especializado** de la Administración General del Estado, con la misión de analizar y estudiar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y promover su mejora, en cooperación con las Comunidades Autónomas. Le corresponde, entre otras funciones, el asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa, la formación e investigación en prevención, el apoyo a la Inspección de Trabajo en el ámbito de las Administraciones públicas y la actuación como **centro de referencia nacional** ante la Unión Europea. Además, ejerce la **Secretaría General** de la Comisión Nacional (art. 8.4).

MATIZ

El texto consolidado conserva la denominación histórica «Instituto Nacional de Seguridad e **Higiene** en el Trabajo». Hoy el organismo se denomina **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**. Cambia el nombre, no su naturaleza: sigue siendo el **órgano científico técnico** de la AGE y no un órgano de inspección —esa función corresponde a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (art. 9).

El **art. 13** crea el órgano de participación institucional de la materia. Su composición y su regla de voto son el núcleo de la figura.

Artículo 13 · Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (apdos. 1, 2 y 4)

1. 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.
2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las **Comunidades Autónomas** y por igual número de miembros de la **Administración General del Estado** y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las **organizaciones empresariales y sindicales** más representativas.
4. La Comisión adoptará sus acuerdos por **mayoría**. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno **un voto y dos** los de las organizaciones empresariales y sindicales.

Completan su régimen: la **Presidencia** corresponde al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales; cuenta con **cuatro Vicepresidentes**, uno por cada grupo integrante (art. 13.5); la **Secretaría** de la Comisión recae en la Dirección del Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo (art. 13.6); y funciona en **Pleno, Comisión Permanente o Grupos de Trabajo** conforme a su Reglamento interno (art. 13.7).

RECUERDA

Comisión Nacional (art. 13): composición **tripartita y paritaria** —CCAA + AGE (mismo número) + organizaciones empresariales y sindicales, todos a la par—. Regla de voto asimétrica: los representantes de las Administraciones tienen **1 voto** cada uno y los sindicales y empresariales **2 votos**. La **Secretaría** la ejerce el INSHT; la **Presidencia**, el Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales.

TEMA 3

Epígrafe 2 — Derechos y obligaciones. Responsabilidades y sanciones

El Capítulo III de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL) articula el binomio central de la norma: el **derecho** del trabajador a una protección eficaz y el **deber correlativo** del empresario de garantizarla, junto con las obligaciones que también pesan sobre el propio trabajador. A ello se suman las obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores (Cap. VI) y el régimen de responsabilidades y sanciones (Cap. VII).

1. El derecho a la protección eficaz (art. 14)

El derecho a la protección no es un enunciado abstracto: la Ley lo descompone en un haz de derechos instrumentales (información, consulta y participación, formación, paralización ante riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud) y lo enfrenta a un deber empresarial que también vincula a las Administraciones públicas respecto de su personal.

Artículo 14 · Derecho a la protección frente a los riesgos laborales (apartados 1 y 5)

1. Los trabajadores tienen derecho a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un **correlativo deber del empresario** de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las **Administraciones públicas** respecto del personal a su servicio.

Los derechos de **información, consulta y participación, formación** en materia preventiva, **paralización de la actividad** en caso de riesgo grave e inminente y **vigilancia** de su estado de salud, en los términos previstos en la

presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. El **coste** de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo **no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores**.

El apartado 2 impone al empresario garantizar la seguridad y salud **en todos los aspectos relacionados con el trabajo**, integrando la actividad preventiva en la empresa y adoptando cuantas medidas sean necesarias, con una **acción permanente de seguimiento**. El apartado 3 le obliga a cumplir la normativa preventiva. El apartado 4 aclara que las obligaciones de los trabajadores y la atribución de funciones preventivas a terceros **complementan** la acción del empresario **sin eximirle** de su deber.

MATIZ

El deber empresarial es **indelegable**: designar trabajadores, constituir un servicio de prevención o concertarlo con una entidad ajena complementa la acción del empresario, pero no le libera (art. 14.4). Y el coste de la prevención **nunca** recae sobre el trabajador (art. 14.5), regla que se reitera para la formación (art. 19.2).

2. Los principios de la acción preventiva (art. 15)

El art. 15 fija el orden lógico —y jerárquico— con el que el empresario debe aplicar el deber general de prevención.

Artículo 15 · Principios de la acción preventiva (apartado 1)

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes **principios generales**:

- a) **Evitar** los riesgos.
- b) **Evaluar** los riesgos que no se puedan evitar.
- c) **Combatir** los riesgos **en su origen**.
- d) **Adaptar el trabajo a la persona**, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la **evolución de la técnica**.
- f) **Sustituir lo peligroso** por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) **Planificar** la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la **protección colectiva a la individual**.
- i) Dar las debidas **instrucciones** a los trabajadores.

Los apartados 2 a 5 completan el precepto: el empresario tomará en consideración las **capacidades profesionales** del trabajador al asignar tareas (15.2); solo quienes hayan recibido información suficiente y adecuada podrán acceder a **zonas de riesgo grave y específico** (15.3); la efectividad de las medidas deberá prever las **distracciones o imprudencias no temerarias** del trabajador (15.4); y podrán concertarse operaciones de seguro para cubrir los riesgos derivados del trabajo (15.5).

MATIZ

Los principios no están en cualquier orden: primero **evitar**, luego **evaluar** solo lo inevitable, después **combatir en el origen** —no en la persona— y siempre **anteponer la protección colectiva a la individual** (EPI como último recurso). La secuencia a) → h) es la lógica de toda la política preventiva.

3. Evaluación, información, formación y emergencias

La acción preventiva se instrumenta a través de varios deberes que el empresario debe articular de forma programada:

- **Evaluación de riesgos y planificación (art. 16).** La prevención se integra en el sistema general de gestión mediante un **plan de prevención de riesgos laborales**. Sus dos instrumentos esenciales son la **evaluación inicial de los riesgos** —actualizable cuando cambien las condiciones o se produzcan daños— y la **planificación de la actividad preventiva** para eliminar, reducir y controlar los riesgos detectados.
- **Información, consulta y participación (art. 18).** El empresario debe facilitar a los trabajadores la información sobre los riesgos (generales y del puesto), las medidas de protección y prevención y las medidas de emergencia; en empresas con representantes, la información general se canaliza a través de ellos, pero los riesgos específicos del puesto se comunican **directamente a cada trabajador**. Debe además **consultar** y permitir la **participación** conforme al Capítulo V.
- **Formación (art. 19).** Cada trabajador tiene derecho a una formación **teórica y práctica, suficiente y adecuada**, en el momento de la contratación y ante cambios de funciones, nuevas tecnologías o nuevos equipos; centrada en el puesto y **repetida periódicamente**. Se imparte, siempre que sea posible, **dentro de la jornada** y su coste **no recae** en el trabajador.
- **Medidas de emergencia (art. 20).** El empresario analiza las posibles situaciones de emergencia y adopta medidas de **primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación**, designando al personal encargado y comprobando periódicamente su funcionamiento.

4. Riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud (arts. 21 y 22)

Ante un **riesgo grave e inminente** (art. 21), el empresario está obligado a informar cuanto antes a los trabajadores afectados, a dar las instrucciones para que puedan **interrumpir la actividad y abandonar de inmediato** el lugar de trabajo, y a disponer lo necesario para quien no pueda contactar con su superior. En este supuesto **no puede exigirse la reanudación** mientras persista el peligro. El propio trabajador tiene derecho a **interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo** cuando considere que entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud (art. 21.2). Si el empresario no adopta las medidas

necesarias, los representantes legales podrán acordar, **por mayoría**, la **paralización** de la actividad; el acuerdo se comunica de inmediato a la empresa y a la **autoridad laboral**, que en el plazo de **veinticuatro horas** **anulará o ratificará** la paralización. Cuando no sea posible reunir con urgencia al órgano de representación, la decisión puede adoptarla la **mayoría de los Delegados de Prevención**. Los trabajadores no sufrirán perjuicio salvo mala fe o negligencia grave.

La **vigilancia de la salud** (art. 22) es un derecho del trabajador y un deber del empresario, con notas propias: es **periódica** y en función de los riesgos; **voluntaria** —requiere el consentimiento del trabajador—, salvo las excepciones tasadas (previo informe de los representantes) en que el reconocimiento sea **imprescindible** o esté establecido por disposición legal para riesgos específicos; se realiza respetando la **intimidad, la dignidad y la confidencialidad** sus resultados se comunican al trabajador; los datos **no pueden usarse con fines discriminatorios** y el acceso a la información médica se limita al **personal sanitario y las autoridades sanitarias**, de modo que al empresario solo se le comunican las **conclusiones de aptitud** para el puesto.

RECUERDA

Paralización por riesgo grave e inminente (art. 21.3): la acuerdan los **representantes legales por mayoría** —o los **Delegados de Prevención por mayoría** si no cabe reunir al órgano—; se comunica a empresa y **autoridad laboral**, que dispone de **24 horas** para **anular o ratificar**. No confundir con la paralización que ordena el **Inspector de Trabajo** (art. 44).

5. Obligaciones de los trabajadores (art. 29)

El trabajador no es sujeto pasivo de la prevención: la Ley le impone un deber propio de velar por su seguridad y la de terceros, con arreglo a su formación y a las instrucciones recibidas.

Artículo 29 · Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (apartados 1 y 2)

1. Corresponde a cada trabajador **velar**, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su **propia seguridad y salud** en el trabajo y por la de **aquellas otras personas** a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - 1.º **Usar adecuadamente**, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - 2.º **Utilizar correctamente los medios y equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - 3.º **No poner fuera de funcionamiento** y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - 4.º **Informar de inmediato a su superior jerárquico directo**, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - 5.º **Contribuir** al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º **Cooperar con el empresario** para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El apartado 3 cierra el precepto anudando una consecuencia: el incumplimiento de estas obligaciones tiene la consideración de **incumplimiento laboral** a los efectos del **art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores** o de **falta** conforme al régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario, según proceda.

6. Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores (art. 41)

El Capítulo VI extiende el deber de seguridad más allá de la relación empresario-trabajador. Los **fabricantes, importadores y suministradores** de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo deben asegurar que **no constituyan fuente de peligro** cuando se instalen y usen en las condiciones recomendadas; los de **productos y sustancias químicas**, envasarlos y etiquetarlos identificando su contenido y riesgos; y todos ellos, **suministrar la información** sobre uso correcto, medidas preventivas y riesgos. Quienes fabrican, importan o suministran **elementos de protección** deben garantizar su efectividad e informar del tipo de riesgo, nivel de protección y uso y mantenimiento correctos. Esa información debe llegar al empresario —que está obligado a recabarla— y, a través de él, a los trabajadores en términos **comprensibles** (art. 41.2).

7. Responsabilidades y sanciones (Capítulo VII)

El incumplimiento empresarial de la normativa preventiva genera un régimen de responsabilidades **acumulables** (art. 42): responsabilidad **administrativa** y, en su caso, **penal** y **civil** por los daños y perjuicios. Las responsabilidades administrativas son **compatibles** con las indemnizaciones por daños y con el **recargo de prestaciones económicas** de la Seguridad Social.

En el plano de la actuación inspectora, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **requiere** al empresario la subsanación de las deficiencias (art. 43) y, cuando la inobservancia implique un **riesgo grave e inminente**, puede ordenar la **paralización inmediata** de los

trabajos (art. 44), medida impugnabile ante la autoridad laboral en el plazo de **tres días hábiles** —con resolución en un máximo de **veinticuatro horas**— y siempre sin perjuicio del pago del salario. En circunstancias de **excepcional gravedad**, el Gobierno o los órganos autonómicos competentes pueden acordar la **suspensión de actividades o el cierre** del centro de trabajo (art. 53), y la comisión de delitos o de infracciones muy graves puede acarrear **limitaciones para contratar con la Administración** (art. 54).

RECUERDA

El cuadro de **infracciones (leves/graves/muy graves)**, **sanciones, reincidencia, prescripción y competencias sancionadoras** ya **no está en la LPRL**: los arts. 45.2 y 46 a 52 fueron **derogados** y su contenido se integró en la **LISOS** —Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social—. En el ámbito del personal civil de las Administraciones públicas, en lugar de sanción se imponen **medidas correctoras** (art. 45.1).

TEMA 3

Epígrafe 3 — La prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado y en la Guardia Civil

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** es la norma de cabecera de toda la materia, pero no se aplica de forma idéntica a cualquier empleo público. Su propio **artículo 3** deja fuera de la aplicación directa determinadas funciones —policía, seguridad, protección civil, actividades militares— y ordena que la normativa específica que se dicte para ellas **se inspire** en la propia ley. De ahí que la prevención en el sector público estatal descansa sobre **dos reales decretos de desarrollo** que operan de manera escalonada:

- El **Real Decreto 67/2010, de 29 de enero**, que adapta la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) a la **Administración General del Estado (AGE)**.
 - El **Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero**, que fija las **especialidades de la Guardia Civil** para las funciones que, por sus características, se apartan del régimen general.
-

1. Dos normas para un mismo mandato: exclusión e inspiración

El RD 67/2010 tiene por objeto (art. 1) adaptar a la AGE la LPRL y el RD 39/1997, *partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones y la potenciación de sus recursos propios*. Se aplica a la AGE y a los organismos públicos vinculados o dependientes con **personal funcionario o estatutario** a su servicio (tengan o no, además, personal laboral). El precepto clave para entender el reparto con la Guardia Civil es el **art. 2.3**, que reproduce la exclusión del art. 3.2 LPRL.

Artículo 2 · Ámbito de aplicación – funciones excluidas (RD 67/2010)

3. No será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, según lo dispuesto en su artículo 3.2, en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan, en el ámbito de las funciones públicas de:

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

La exclusión no es total: solo alcanza a las actividades cuyas particularidades impidan aplicar la norma. Por eso el **art. 2.4** aclara que a las funciones de los miembros de la **Guardia Civil** y del **Cuerpo Nacional de Policía** que **no** presenten características exclusivas de policía, seguridad, resguardo aduanero o protección civil les será de aplicación la **normativa general** sobre prevención, con las peculiaridades de la AGE y las contenidas —respectivamente— en el **RD 179/2005** (Guardia Civil) y en el **RD 2/2006** (Policía Nacional).

MATIZ

La lógica es de **exclusión + inspiración**. El art. 3.2 LPRL aparta las funciones de policía, seguridad y actividades militares de la Guardia Civil, pero exige que la norma singular que se dicte se inspire en la propia ley. Para todo lo demás —las funciones **no exclusivas**— rige el régimen general con las peculiaridades de la AGE (RD 67/2010) y las específicas del Cuerpo (RD 179/2005).

2. La adaptación a la AGE: el Real Decreto 67/2010

Integración de la actividad preventiva y participación

La actividad preventiva de cada Departamento u organismo debe **integrarse en su sistema general de gestión** a través del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** (art.

3), documento que se conserva a disposición de la autoridad laboral, sanitaria y de los representantes del personal.

En el plano de la **participación** (art. 4), el RD remite a la LPRL las competencias de los distintos órganos —Juntas de Personal y Comités de Empresa (art. 34.2 LPRL), Delegados de Prevención (art. 36 LPRL) y Comités de Seguridad y Salud (art. 39 LPRL)— y crea un órgano de cúpula: la **Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales**, dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE, como órgano específico de participación y negociación sindical en la materia (art. 37 del texto refundido del EBEP —RDLeg 5/2015—; la Mesa General de la AGE, art. 36.3).

La **presidencia** de esa Comisión Técnica no queda al azar: la ejerce la **Dirección General de la Función Pública**, que además asume la interlocución sindical de toda la materia.

Artículo 11 · Funciones de la Dirección General de la Función Pública (RD 67/2010)

La Dirección General de la Función Pública realizará funciones de coordinación, seguimiento, promoción e impulso de la prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado y asumirá la interlocución con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación del presente real decreto.

Específicamente, realizará las siguientes funciones:

- a) Ejercer la presidencia del órgano de negociación y participación a que se hace referencia en el artículo 4.2.

RECUERDA

El «órgano de negociación y participación del artículo 4.2» es la **Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales**. Por tanto, quien **preside** la Comisión Técnica es la **Dirección General de la Función Pública** (art. 11.a) —la misma que coordina, impulsa y lleva la interlocución sindical de la prevención en la AGE—.

Los **Delegados de Prevención** (art. 5) son, con carácter general, designados por los representantes del personal de entre los miembros de la Junta de Personal (funcionarios y estatutarios) y del Comité de Empresa o delegados de personal (laborales); su número se ajusta **estrictamente a la escala del art. 35.2 LPRL** y se distribuye entre ambos colectivos de forma proporcional a su volumen. Ostentan las competencias del art. 36 LPRL y las garantías del art. 37 LPRL.

Un detalle administrativo que el examen pregunta: una vez comunicado el nombramiento, el Delegado de Prevención debe ser **acreditado de forma individualizada**, y no lo hace un único órgano central.

Artículo 5 · Delegados de Prevención – acreditación (apartado 4, RD 67/2010)

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

RECUERDA

La **acreditación individualizada** del Delegado de Prevención (tras comunicarse su nombramiento) la efectúan **cada Departamento u organismo público** y las **Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno** competentes —no la Dirección General de la Función Pública ni la Comisión Técnica—.

El Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario de participación. El **art. 6** define su naturaleza, el umbral de constitución y su periodicidad.

Artículo 6 · Comité de Seguridad y Salud (RD 67/2010)

1. El **Comité de Seguridad y Salud** es el órgano **paritario y colegiado** de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuacio-

nes de la Administración General del Estado y de los organismos públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, en materia de prevención de riesgos laborales. El citado Comité estará formado por los **Delegados de Prevención** designados conforme al artículo 5 del presente real decreto y por **representantes de la Administración en número no superior al de delegados**.

2. Con carácter general, se constituirá **un único Comité de Seguridad y Salud** en cada uno de los centros de trabajo que se recogen en el Anexo I de este Real Decreto, siempre que dichos centros de trabajo cuenten con **50 o más empleados públicos**, según establece el artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
5. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá **trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Su constitución en ámbitos distintos de los del Anexo I (Organismos Autónomos con actividad diferenciada y ≥ 2000 empleados, ámbitos territoriales con ≥ 50 empleados en actividades del Anexo I del RD 39/1997, etc.) requiere **autorización expresa de la Dirección General de la Función Pública**, previa consulta a la Comisión Técnica.

RECUERDA

Comité de Seguridad y Salud (AGE): órgano **paritario y colegiado** lo integran los Delegados de Prevención y los representantes de la Administración, estos **en número no superior** al de delegados. Se constituye uno por centro de trabajo con **50 o más empleados públicos** y se reúne **trimestralmente** — y siempre que lo pida alguna representación.

Cuando un Departamento u organismo tiene **varios centros**, cada uno con su propio Comité de Seguridad y Salud, cabe una figura de coordinación superior de creación pactada: el **Comité Intercentros**.

Artículo 6 · Comité Intercentros (apartado 6, RD 67/2010)

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

RECUERDA

El **Comité Intercentros** no se impone: se crea por **acuerdo con el personal**, solo en Departamentos u organismos con **varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud**, y ejerce las funciones que ese acuerdo le atribuya.

Los Servicios de Prevención

El **art. 7** ordena organizar los recursos preventivos priorizando los **medios propios** de la Administración, con arreglo a estas modalidades.

Artículo 7 · Servicios de Prevención – modalidades (RD 67/2010)

2. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por los órganos competentes con arreglo a alguna de las modalidades siguientes, o a cualquier combinación de las mismas, según se especifica en los puntos siguientes del presente artículo:
 - a) Constituyendo un **servicio de prevención propio**.
 - b) **Designando a uno o varios empleados públicos** para llevarla a cabo.
 - c) Recurriendo a un **servicio de prevención ajeno**.

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

La creación de un **servicio de prevención propio** es obligatoria (art. 7.3) en los servicios centrales y provinciales con **más de 500 empleados públicos**, y en los que tengan **entre 250 y 500** cuando desarrollen actividades del **Anexo I del RD 39/1997**. El servicio propio ha de contar como mínimo con **dos** especialidades preventivas (art. 34 RD 39/1997); el **mancomunado** —posible entre Departamentos u Organismos que comparten edificio o área geográfica— con al menos **tres**. Cuando no proceda ninguno de ellos, se acude a la **designación de empleados públicos** o al **servicio de prevención ajeno**.

En cuanto a las **funciones y niveles de cualificación** (art. 8), el personal preventivo se clasifica en **nivel básico, intermedio y superior** (medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), conforme al capítulo VI del RD 39/1997. La **coordinación, seguimiento e impulso** de toda la prevención en la AGE, así como la interlocución sindical, corresponden a la **Dirección General de la Función Pública** (art. 11).

Conviene fijar la clasificación con el literal, porque el examen pregunta en qué nivel se encuadra cada especialidad.

Artículo 8 · Funciones y niveles de cualificación (apartado 1, RD 67/2010)

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

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.

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

RECUERDA

Las cuatro disciplinas del **nivel superior** son **medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada** (art. 8.1.c). La **higiene industrial** es de **nivel superior** —no básico ni intermedio—.

RECUERDA

Servicios de Prevención (AGE): se prioriza el **servicio de prevención propio**. Es obligatorio con **más de 500 empleados**, o con **250-500** si se desarrollan actividades del Anexo I del RD 39/1997. Especialidades mínimas: **dos** en el propio, **tres** en el mancomunado. Subsidiariamente, designación de empleados públicos o servicio de prevención ajeno.

El control externo del sistema de prevención

Cerrando el diseño de la AGE, cada sistema de prevención se somete a un **control periódico externo**, que no realiza la Dirección General de la Función Pública (que coordina), sino el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**.

Artículo 10 · Instrumentos de control (apartado 1, RD 67/2010)

1. Sin perjuicio de la regulación específica que a este respecto se establece en los Reales Decretos 179/2005, de 18 de febrero, 2/2006, de 16 de enero y 1755/2007, de 28 de diciembre, en el ámbito de la Administración General del Estado cada sistema de prevención deberá someterse a un control periódico externo cuya realización corresponderá al Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como organismo científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Esta competencia se entenderá sin perjuicio de las que corresponden al Consejo de Seguridad Nuclear de acuerdo con su legislación específica.

RECUERDA

El **control periódico externo** de los sistemas de prevención de la AGE corresponde al **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (hoy INSST), que emite un «informe de evaluación externa del sistema de prevención». No confundir los papeles: la **DGFP coordina e impulsa** (art. 11); el **INSST controla y evalúa** (art. 10); la **Inspección de Trabajo** vigila y sanciona.

3. Las especialidades de la Guardia Civil: el Real Decreto 179/2005

El RD 179/2005 tiene por objeto (art. 1) **promover la seguridad y la salud** del personal del Cuerpo de la Guardia Civil —y de los miembros de las Fuerzas Armadas que sirvan en unidades, centros y organismos de la **Dirección General de la Guardia Civil**— adaptando la Directiva 89/391/CEE y la LPRL a sus peculiaridades. Su ámbito (art. 2) comprende las actividades para el cumplimiento de las misiones de la **LO 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad** las **misiones de carácter militar** se rigen por sus normas específicas.

El propio art. 1 precisa en qué principios se inspira ese objeto, y la lista importa porque el examen pregunta cuál de ellos figura —en especial la **integración de la prevención**, que aquí también aparece como principio inspirador (no solo en el RD 67/2010 de la AGE)—.

Artículo 1 · Objeto – principios inspiradores (RD 179/2005)

A tal efecto, su contenido se inspira en los principios relativos a:

- a) La planificación de la prevención.
- b) La eliminación o disminución de factores de riesgo.
- c) La información.
- d) La participación y consulta.
- e) La formación.
- f) Integración de la prevención.

MATIZ

No es exclusivo de la AGE: la **integración de la prevención** figura también entre los **principios inspiradores del objeto** del RD 179/2005 de la Guardia Civil (art. 1.f). Los seis son planificación de la prevención, eliminación o disminución de factores de riesgo, información, participación y consulta, formación e integración de la prevención. No confundirlos con los **principios de la acción preventiva** del art. 3 bis (evitar, evaluar, combatir en origen...), que son otra lista distinta.

Los principios de la acción preventiva (reforma de 2026)

El RD 67/2026, de 4 de febrero introdujo en el RD 179/2005 un **artículo 3 bis** que enuncia, ya de forma expresa, los principios generales de la acción preventiva en el Cuerpo.

Artículo 3 bis · Principios de la acción preventiva (RD 179/2005)

Las medidas a desarrollar en orden a promover las condiciones de seguridad y salud en el ámbito de las funciones propias del Cuerpo de la Guardia Civil se inspirarán en los siguientes principios generales:

- a) **Evitar los riesgos.**

- b) **Evaluar los riesgos** de imposible o muy difícil evitación.
- c) **Combatir los riesgos en su origen.**
- d) Adaptar el puesto al personal del ámbito de aplicación, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos, con objeto de reducir los posibles efectos negativos del trabajo en la salud.
- e) Tener en cuenta la **evolución de la técnica.**
- f) **Priorizar la protección colectiva sobre la individual.**
- g) Estimular el interés de su personal por la seguridad y la salud en el trabajo a través de adecuados mecanismos de formación e información.
- h) Elegir los medios y equipos de trabajo más adecuados, teniendo en cuenta la evolución de la técnica, sustituyendo, siempre que sea posible por la naturaleza y circunstancias de los servicios a realizar, los que entrañen más riesgos por otros que supongan poco o ninguno.
- i) Incorporar a los métodos y procedimientos generales de trabajo, así como, siempre que ello sea posible, a los dispositivos de servicios específicos, las previsiones más adecuadas, en orden a la salvaguarda de la seguridad y salud de su personal.
- j) Dar las debidas instrucciones a su personal.

Vigilancia de la salud, información, participación y maternidad

El **art. 6** (también reformado en 2026) obliga a la Dirección General de la Guardia Civil a garantizar una **vigilancia de la salud** adecuada a los riesgos profesionales, respetando la **dignidad** de la persona y la **confidencialidad**. Tiene carácter **periódico** y puede llegar a ser **obligatoria** —oídas las asociaciones profesionales y por el cauce de participación de la Ley 29/2014— cuando los reconocimientos médicos y psicológicos sean necesarios para verificar si el estado de salud puede constituir un **peligro para el propio interesado o para terceros**. La realiza la **Sanidad de la Guardia Civil** o, en su defecto, un servicio de prevención ajeno; los resultados se comunican por medios electrónicos al interesado,

y a los mandos (nivel Comandancia o similar) solo se les traslada la **conclusión** sobre la aptitud y las medidas de protección, no la información médica.

El resto del capítulo II completa el marco: **principio de información** (art. 7), **principio de participación** —derecho del personal a formular propuestas a los órganos de prevención (art. 8)—, **formación** desde la incorporación (art. 9), **protección de la maternidad** (art. 10) y las obligaciones recíprocas de la Administración (art. 11) y del personal (art. 12).

MATIZ

El **RD 67/2026, de 4 de febrero** —en vigor desde el **26 de febrero de 2026**— añadió el **art. 3 bis** (principios de la acción preventiva) y dio nueva redacción al **art. 6** (vigilancia de la salud). Es la reforma más reciente del régimen: antes de ella, los principios preventivos no figuraban enunciados como catálogo autónomo dentro del real decreto de la Guardia Civil.

Órganos de prevención, asesoramiento y control

El capítulo III diseña la estructura orgánica. Los **órganos de prevención** (art. 13) son el conjunto de medios humanos para diseñar, implantar y coordinar la acción preventiva; su nivel orgánico y funciones se concretan por orden ministerial —desarrollada por la **Orden INT/724/2006, de 10 de marzo**—. El art. 13.2 enumera cuáles se constituyen en la Dirección General.

Artículo 13 · Órganos de prevención (RD 179/2005)

2. En la Dirección General de la Guardia Civil se constituirán los siguientes órganos de prevención:
 - a) **Servicio de Prevención.**
 - b) **Sección de Prevención de Zona.**
 - c) **Oficina de Prevención de Comandancia.**
 - d) **Otras unidades.**

Como los miembros de la Guardia Civil están **excluidos del derecho de sindicación** (LO 11/1985), su participación no discurre por los sindicatos ni por Comités de Seguridad y Salud, sino por un cauce propio: el **órgano de asesoramiento** es el **Consejo de la Guardia Civil** (art. 14, en relación con el art. 54.4 de la LO 11/2007), que analiza y valora las propuestas del personal. El **control interno** de la actividad preventiva corresponde a cada órgano de prevención (art. 15); el **control externo**, a la **Inspección de Personal y Servicios de Seguridad de la Secretaría de Estado de Seguridad**, que puede emitir una propuesta de requerimiento frente a la que la Dirección General dispone de **30 días hábiles** para formular alegaciones (art. 16).

RECUERDA

Guardia Civil — estructura (RD 179/2005): cuatro órganos de prevención —Servicio de Prevención, Sección de Prevención de Zona, Oficina de Prevención de Comandancia y otras unidades—. El asesoramiento lo presta el **Consejo de la Guardia Civil** (sustituye al cauce sindical, vedado al Cuerpo). El **control externo** corresponde a la **Inspección de Personal y Servicios de Seguridad**, con **30 días hábiles** de alegaciones.

TU OPOSICIÓN, EN UNA APP

El temario que tienes en las manos cobra vida en la app Persevera, con todo para estudiarlo:

tests · psicotécnicos · flashcards con repaso espaciado · supuestos
cursos · simulacros · mapas mentales · tutor IA · planificador

7 días de prueba · Suscripción sin permanencia: cancelas cuando quieras.

**APP STORE**

para iPhone y iPad

**GOOGLE PLAY**

para Android

**EN LA WEB**app.perseveraoposiciones.com

DEL MISMO EQUIPO



Eroodite — Estudia cualquier cosa con IA

Persevera es para tu oposición. **Eroodite, para todo lo demás:** tu carrera universitaria, otras oposiciones o cualquier material que caiga en tus manos. Sube tus apuntes, PDFs, vídeos de YouTube o fotos y su inteligencia artificial te crea al momento exámenes, fichas de repaso, resúmenes y mapas mentales. Con un tutor con IA que resuelve dudas —hasta las que le haces una foto—, repaso espaciado y modo concentración.

Tus apuntes, listos para estudiar en segundos. Empieza gratis.

**APP STORE**

para iPhone y iPad

**GOOGLE PLAY**

para Android