



PREMIOS DEFENSA 2013
TRABAJOS SELECCIONADOS

PREMIO JOSÉ FRANCISCO DE
QUEROL Y LOMBARDEO

*LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN LAS FUERZAS
ARMADAS ESPAÑOLAS*

FELIPE NERI MONTERO DABOUZA

PREMIOS DEFENSA 2013

Premio José Francisco de Querol y Lombardero

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN LAS FUERZAS
ARMADAS ESPAÑOLAS**

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS FF.AA. ESPAÑOLAS

0. Índice

1. Normativa a estudiar	2
2. Introducción	2
3. El ámbito de aplicación de la Directiva para los miembros de las FF.AA.....	3
4. La adaptación de la Directiva a las FF.AA. españolas.....	4
5. Lagunas de la “ <i>normativa específica militar</i> ”.....	6
6. La aplicación de una Directiva cuando las normas de transposición no existen o son defectuosas.....	7
7. La ausencia del puesto de trabajo en caso de grave riesgo.....	8
8. La presencia del recurso preventivo.....	8
9. Algunos derechos de los trabajadores designados y miembros del servicio de prevención en las FF.AA.....	10
10. Conclusiones. La difícil tarea de los técnicos de PRL de las FF.AA.....	11

1. Normativa a estudiar.

-La Directiva Marco 89/391 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

-La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

-El Real Decreto 1755/2007 de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

-Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: Sentencias de 12 de enero de 2006 y 14 de octubre de 2010.

-Otras normas complementarias y concordantes.

2. Introducción.

Desde hace unos pocos años, han empezado a aparecer por las Unidades, Centros y Organismos (en adelante UCOs) de las Fuerzas Armadas (en adelante FF.AA.) unos personajes hasta entonces desconocidos, los

técnicos de prevención, cuyas funciones y competencias no siempre están muy claras, ni siquiera para ellos mismos.

Simplificando mucho, deben ser asesores del mando, al que deben ayudar para que aplique adecuadamente la normativa de prevención y adopte las medidas de seguridad adecuadas.

Difícil tarea cuando, como ocurre no pocas veces, es el mando quien no ve muy clara la necesidad de aplicar la normativa de prevención. Por ello son, con igual frecuencia, vistos como un simple engorro, un obstáculo, un impedimento, una cortapisa, que no hace más que poner zancadillas a las legítimas pretensiones del mando.

A esta dificultad aun hay que añadir otra que produce con ella un efecto sinérgico, la inseguridad jurídica que reina en la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) en el ámbito militar. Esta inseguridad procede de la variabilidad y dispersión, pero sobre todo de la indefinición que impera (o parece imperar) sobre la normativa aplicable. Todo ello hace que sean muy pocas las personas que tienen claro qué debe hacerse en cada caso, y sobre todo, por qué. Es difícil que el Técnico pueda convencer a sus mandos, cuando él mismo no lo tiene muy claro.

El objeto de éste artículo es introducir un poco de luz y aportar seguridades y certidumbres sobre la PRL en las FF.AA., tanto a los propios técnicos, como a todo el personal militar.

3. El ámbito de aplicación de la Directiva para los miembros de las FF.AA.

El proceloso camino seguido por la PRL en las FF.AA. es consecuencia de la interpretación dada originalmente en España al artículo 2 de la Directiva Marco 89/391 (en adelante la Directiva).

El artículo 2 de la Directiva dice extender su ámbito de aplicación “a todos los sectores de las actividades públicas o privadas”, pero aclara que “no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil”.

En una interpretación extensiva de esta condición, el Parlamento español dejó fuera del ámbito de aplicación de la norma de transposición, la Ley 31/1995 de PRL (en adelante LPRL)-, a todos los militares de las FF.AA. y policía en su conjunto, sin molestarse en especificar actividades determinadas.

La Comisión Europea, entendiendo que esto era contrario al texto y espíritu de la Directiva, presentó demanda ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante TJCE), el cual, tras un largo proceso, dictó sentencia el 12 de enero de 2006.

En esta interesante sentencia el TJCE condena al estado Español, declara el error que ha cometido y especifica minuciosamente el alcance de las excepciones contempladas en el artículo 2 de la Directiva.

Dice la sentencia que “*Con carácter preliminar, es preciso recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia... se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de*

Justicia que **las excepciones** a dicho ámbito... **deben interpretarse restrictivamente**".

Continúa diciendo que "procede recordar que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades... considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas citadas en por la Directiva, en la necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad".

El alcance de la excepción viene perfectamente recogido en los párrafos 26 y 27 de la Sentencia, que dicen: "la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que esta pueda alcanzarse. **En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva** y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran observarse todas las normas contenidas en la Directiva 89/391, la necesidad de no poner en peligro las imperiosas exigencias de preservación de **la seguridad y de la integridad de la colectividad**, habida cuenta de las características que revisten algunas actividades específicas, **debe prevalecer transitoriamente** sobre el objetivo de la citada Directiva, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores".

Pasemos ahora a determinar si las normas de transposición de la Directiva recogen estas condiciones correctamente.

4. La adaptación de la Directiva a las FF.AA. españolas.

Con objeto de cumplir la Sentencia y modificar la LPRL a la mayor brevedad, se añadió en la Ley 31/2006 una disposición final "ad hoc", por la que se modifica el artículo 3 de la LPRL y se le añade una disposición adicional.

La modificación de la LPRL consistió, sintéticamente, en eliminar la palabra "civil" del artículo 3 (ámbito de aplicación), que decía: "1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal **CIVIL** al servicio de las Administraciones públicas...". Eliminada la palabra "civil", quedaban incluidos los militares en su ámbito de aplicación, al menos teóricamente.

Además, como hemos dicho, se le añadió una disposición adicional novena bis, que establece que "Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar".

En suma, primero se le dio el “sí” y luego se añadió el “pero”.

El “pero” es la antedicha “*normativa específica militar*”, que comienza con el R.D. 1755/2007, el cual se supone que viene a suplir los capítulos amputados de la LPRL. Sin embargo, la simple lectura de ese Real Decreto evidencia que no sufre ni la mitad de lo eliminado. La Directiva 89/391 contiene muchas disposiciones incondicionales y suficientemente precisas -atención a este dato, sobre el que volveremos posteriormente-, que vienen recogidas en los capítulos III y V de la LPRL, gran parte de las cuales no aparecen reflejadas en el R.D. 1755/2007.

Por si esto fuera poco, el artículo 6.4 del R.D. dice textualmente que “*Para las actividades de **instrucción, adiestramiento y operativas** las FF.AA aplicarán sus normas propias de seguridad y operación cuyo conjunto constituirá el plan de PRL para las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas*”.

De un plumazo se acaban de mezclar las churras (instrucción y adiestramiento) con las merinas (operaciones). Ignoro si la mezcla es deliberada o casual, pero el hecho incontestable es que es una mezcla intolerable, y me explicaré.

En instrucción y adiestramiento **JAMÁS** se darán las condiciones que exigen a las FF.AA. de aplicar la Directiva, mientras que en operaciones ALGUNAS VECES podrían darse. En realidad solamente se darán cuando de la operación dependa la “*seguridad e integridad de la colectividad*”.

Como excusa de la mezcla puede aducirse que la instrucción y adiestramiento tienen como finalidad el preparar adecuadamente al personal para las operaciones. Sin embargo no es admisible, porque en ese caso estaríamos haciendo una interpretación extensiva de las excepciones, y no la “*interpretación restrictiva*” que dice el Tribunal. Por añadidura, la instrucción y el adiestramiento **JAMÁS** son un “*acontecimiento excepcional*”. Como consecuencia, las actividades de instrucción y adiestramiento **SIEMPRE** se deben realizar bajo el paraguas protector de la Directiva. La única alternativa válida, que en realidad no es alternativa, consiste en que las “*normas propias de seguridad y operación*” cumplan escrupulosamente lo dispuesto en la Directiva, al menos, en lo que a “*instrucción y adiestramiento*” se refiere.

Las excepciones a la aplicación de la Directiva están tan tasadas (“*transitoriamente*”, en el caso de “*acontecimientos excepcionales*” y solo para la “*adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva*”), que podemos llegar a deslindar claramente entre dos hipotéticos casos muy parecidos. Supuesto que la UME deba intervenir en un incendio que amenace un núcleo de población:

A) Si la población del núcleo ha sido evacuada, se debe aplicar la Directiva sin limitaciones;

B) Si la población no ha sido evacuada, podría incumplirse la normativa, pero sólo EL MINIMO INDISPENSABLE, temporal y funcional, para auxiliar a esa población, y sin que el incumplimiento de la Directiva pueda extenderse para la salvación de los bienes materiales.

Pero estudiemos en detalle qué quiere decir esa fórmula de las “*normas propias de seguridad y operación*”, que supuestamente sustituyen en las actividades de instrucción, adiestramiento y operativas a las normas ordinarias de PRL -es de suponer que se refiere, entre otras normas, a los Reales Decretos de equipos de protección individual, equipos de trabajo, lugares de

trabajo y ese largo etcétera tan bien conocido por los técnicos de PRL-. Pues bien, si escudriñamos en el BOE no encontraremos nada que se parezca a lo mencionado. Quiere esto decir que, si existen esas normas –lo que es lícito dudar-, carecen de publicidad adecuada y tendrán un rango ínfimo (circular, instrucción o semejante).

Veamos qué dice al respecto la Sentencia del TJCE de 12 de enero de 2006 en su párrafo 35: “... por lo que se refiere a las Circulares e Instrucciones invocadas por dicho Gobierno (el español), es preciso recordar que las disposiciones de una Directiva deben ejecutarse con indiscutible fuerza imperativa, con la especificidad, precisión y claridad exigidas para cumplir la exigencia de seguridad jurídica. Por ello las meras prácticas administrativas, por naturaleza modificables a discreción de la Administración y desprovistas de una publicidad adecuada no pueden ser consideradas como constitutivas de un cumplimiento válido de las obligaciones derivadas del Derecho comunitario, al mantener, para los sujetos de derecho afectados, un estado de incertidumbre en cuanto a la extensión de sus derechos y obligaciones en los ámbitos regulados por dicho ordenamiento jurídico”.

De una diaphanidad no inferior a la del agua. No se considera cumplida una Directiva por medio de instrucciones, circulares, cuadradas, polimórficas ni nada semejante.

5. Lagunas de la “normativa específica militar”.

Varias e importantes son las ausencias que nota el prevencionista al repasar esta normativa, y todas ellas incumplen lo dispuesto en la Directiva.

Para empezar, desaparece un derecho esencial, el derecho a la indemnidad en caso de abandono del puesto de trabajo por peligro grave e inminente (art. 8.4 de la Directiva y 21.4 de la LPRL), que por su importancia estudiaremos en detalle más adelante.

También desaparecen sin dejar rastro:

- A) La obligación de redactar informes sobre los accidentes de trabajo (art. 9.1.d de la Directiva y 16.3 de la LPRL).
- B) El derecho a recurrir a una autoridad competente si las medidas de PRL son insuficientes (art. 11.6 de la Directiva y 40 de la LPRL). Cabe destacar a este respecto que los militares son los únicos trabajadores de España que no pueden acudir a la Inspección de Trabajo.
- C) El derecho de los trabajadores o sus representantes a ser consultados previamente (no confundir con el derecho de formular propuestas o informar) en la toma de decisiones que afecten sustancialmente a la seguridad (art. 11.2 de la Directiva y 33 de la LPRL).
- D) La existencia misma de representantes de los trabajadores con competencias en materia de PRL (art. 11 de la Directiva y 34 y ss. De la LPRL).

Como resulta evidente que en las FF.AA. españolas (no así en otras) los trabajadores no tienen representantes, se ha intentado suplir esta omisión otorgando a todos los militares sin distinción algunos de los derechos de éstos, concretamente el derecho a solicitar medidas de protección y a presentar

propuestas. La suplencia, sin embargo, resulta insuficiente y defectuosa, porque ningún militar tiene dispensa laboral sin pérdida de salario ni cuenta con medios proporcionados por la empresa para realizar tareas de vigilancia en materia de PRL, tal y como exige el art. 11.5 de la Directiva.

6. La aplicación de una Directiva cuando las normas de transposición no existen o son defectuosas.

Hemos llegado a la conclusión de que las normas españolas que transponen la Directiva 89/391 al personal militar tienen importantes lagunas. La pregunta siguiente es ¿qué ocurre con esas lagunas?

Para resolver este problema buscaremos nuevamente la solución en la jurisprudencia del TJCE. A este respecto parece perfecta la Sentencia de 14 de octubre de 2010 (asunto C-243/09), relativa a un bombero alemán al que no se le respetaba el límite de jornada semanal. Este límite está establecido por la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo, que es una Directiva específica derivada de la Directiva Marco 89/391.

Dice la Sentencia en su párrafo 56: “...según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, siempre que las disposiciones de una directiva resulten ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, los particulares podrán invocarlas frente al Estado, incluso cuando actúa en su condición de empleador, en particular cuando éste no haya adaptado el Derecho nacional a la Directiva dentro del plazo señalado o cuando haya procedido a una adaptación incorrecta”.

La duda que surge es si esta invocación puede hacerse sólo frente a los órganos jurisdiccionales (juzgados y tribunales) o puede extenderse a todos los órganos de la Administración. A este respecto es muy clarificador el párrafo 61 de la misma sentencia: “*En este sentido interesa precisar que, en el caso de que dicha disposición tenga efecto directo (como lo tienen la Directiva 89/391 y todas las específicas que regulan aspectos concretos), esta se impone a todas las autoridades de los Estados miembros: esto es, no sólo a los órganos jurisdiccionales nacionales, sino también a todos los órganos de la Administración, incluyendo las autoridades descentralizadas, como los Länder, las ciudades o los municipios, quedando obligadas estas autoridades a aplicar esta disposición*”.

Y añade en el párrafo 63 que “*A este respecto debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a aplicar íntegramente el Derecho de la Unión y tutelar los derechos que éste concede a los particulares, así como abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno.*”

Volviendo a las FF.AA. españolas, esto significa que, cuando una norma del Derecho español (Ley, Real Decreto, Orden, Circular, Instrucción, etcétera) se oponga o contradiga a una Directiva europea, los mandos militares, en cuanto que órganos de la Administración que son, deben aplicar la Directiva.

7. La ausencia del puesto de trabajo en caso de grave riesgo.

Como ya anunciamos, por la importancia que tiene el derecho a ausentarse del puesto de trabajo en caso de grave riesgo lo analizaremos específicamente.

El artículo 8.3 de la Ley Orgánica 8/1998 de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas tipifica como falta grave “*Incumplir un deber militar por temor a un riesgo personal*”.

Esto colisiona frontalmente con lo dispuesto en el artículo 8.4 de la Directiva 89/391, que dispone que “*Un trabajador que, en caso de peligro grave, inminente y que no pueda evitarse, se aleje de su puesto de trabajo o de una zona peligrosa, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustificadas, de conformidad con las legislaciones o los usos nacionales*”.

Obviamente, la penalización de esta conducta colisiona frontalmente con lo dispuesto en la Directiva. La única manera de que no entren en conflicto ambas normas es matizar la infracción, limitándola a aquellos casos en que el incumplimiento se produzca “*En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva...*”. Es decir, adaptando el tipo penal a los matices expresados en la Sentencia del TJCE de 12 de enero de 2006. Fuera de estos casos tan tasados, la tipificación del delito previsto en el artículo 8.3 de la L.O. 8/1998 constituye una violación flagrante de la Directiva 89/391.

En última instancia no podemos perder de vista que el bien jurídico que intenta proteger la Directiva es la vida y la integridad humana, mientras que el bien jurídico que protege el art. 8.3 de la L.O. 8/1998 es el cumplimiento del “deber militar”. Simplemente ocurre algo tan evidente y lógico como que el primero prevalece siempre, salvo “*en el supuesto de acontecimientos excepcionales*”.

8. La presencia del recurso preventivo.

Como hemos visto, el tijeretazo metido a la Ley 31/95 ha sido muy grueso. Pues bien, sospecho que por haber sido tan grosero el corte (3 capítulos de un solo plumazo), se ha dejado, -involuntaria e inadvertidamente, pero se ha dejado- dentro de la normativa aplicable al personal militar un aspecto muy poco conocido, incluso por los propios técnicos de PRL militares: la presencia del recurso preventivo en determinadas actividades.

Y sospecho que no ha sido una acción voluntaria, porque la presencia del recurso preventivo va a romper, en cierto modo, la cadena de mando, pilar básico de la institución militar. Como veremos, el recurso preventivo goza de amplias competencias para modificar las actividades cuando la seguridad se vea comprometida, que como todos sabemos es demasiado a menudo. Y seamos sinceros, a muy pocos le gusta que un subordinado le diga cómo debe hacer las cosas.

El art. 32.bis de la LPRL pertenece al capítulo IV -de los servicios de prevención-, luego es de los que se consideran aplicables al personal militar. Veámoslo:

1. *La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:*

a. *Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. (Tengo la sensación de que en la mayoría de las maniobras militares, si no en todas, concurren actividades sucesivas o simultáneas que hacen preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo).*

b. *Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.*

El apartado b remite al reglamento, que en este caso es el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997), que en su artículo 22 bis enumera como especialmente peligrosas las siguientes actividades:

a. *Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.*

b. *Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:*

1. *Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura...* (Esto incluye numerosas actividades militares, como son las de escalada, rescate vertical y similares)

2. *Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.*

3. *Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE ...*

4. *Trabajos en espacios confinados...*

5. *Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.* (Son abundantes las actividades militares que implican riesgo de ahogamiento por inmersión)

Veamos qué dice el apartado 8.a de éste artículo.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas

disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

a. Trabajos en inmersión con equipo subacuático.

La disposición preventiva específica para trabajos en inmersión con equipo subacuático es la O.M. de 14 de octubre de 1997 (con sus modificaciones). Sin embargo ésta O.M. dice no ser de aplicación en las actividades militares. La conclusión aparente es que en estas actividades podría no aplicarse la O.M. No obstante también debe tenerse en cuenta que en 1997 la propia Ley 31/1995 decía no ser aplicable al personal militar y luego resultó serlo. Yo entiendo que la aplicación sobrevenida de la ley implica necesariamente la de todos sus reglamentos, incluida la OM de 14-10-97, ya que lo contrario resultaría incongruente.

De cualquier modo, lo que no admite ninguna duda es que en todas las actividades relacionadas resulta obligatoria la presencia del recurso preventivo.

¿Y qué significa esto exactamente?

Pues dado que la “*normativa específica militar*” no aclara en qué consiste la presencia del recurso preventivo, no queda más remedio que aplicar el art. 22.bis del RD 39/1997, que es el que desarrolla reglamentariamente el art. 32. bis de la LPRL.

Simplificando, los requisitos son los siguientes:

-La presencia del recurso preventivo no puede ser objeto de improvisación, debe existir una evaluación de riesgos que identifique los que puedan presentarse en la actividad y un plan de prevención que determine la actuación del recurso preventivo.

-No puede asignarse a cualquiera esa responsabilidad. Debe ser alguna persona de las contempladas en el art. 32. bis de la LPRL.

-Los trabajadores participantes tienen que saber en todo momento quién es, donde está y cuales son las funciones del recurso preventivo. Un recurso preventivo anónimo para los trabajadores no es un recurso preventivo a los efectos de éste artículo.

-Su presencia no exime de tomar todas las medidas de prevención necesarias, al contrario, es la garantía de que se toman, son eficaces y siguen siéndolo aun cuando cambien las circunstancias.

-Cuando el recurso preventivo detecte alguna deficiencia de seguridad hará las indicaciones pertinentes a los trabajadores para que la corrijan y avisará al mando para que adopte las medidas pertinentes, si no se ha hecho antes.

9. Algunos derechos de los trabajadores designados y miembros del servicio de prevención en las FF.AA.

Por no entrar en excesivas profundidades, solamente mencionaré aquellos que pueden no estar suficientemente claros, por lo chocantes en la institución militar.

Según dispone el art. 30.4 de la LPRL (en concordancia con el 7.2 de la Directiva), los trabajadores designados y los miembros de los servicios de prevención gozan de varios derechos de protección propios de los representantes de los trabajadores, siendo en este aspecto los únicos militares

que tienen tal consideración. Nuevamente supongo que al legislador la tijera se le ha quedado corta involuntariamente, pero el hecho cierto es éste.

Si bien en la función pública este detalle tiene una importancia mucho menor que en la empresa privada, no deja de ser relevante saber que tienen, por ejemplo, prioridad de permanencia en el centro de trabajo, muy a tener en cuenta cuando hay tantas reestructuraciones de UCOs.

Para los que dependen de un buen Informe Personal de Calificación (IPEC) para garantizar su permanencia, este derecho significa, de facto, la presunción a favor del trabajador de que una mala calificación puede estar causada por sus actividades de prevención, sobre todo si el trabajador se ha caracterizado por un escrupuloso cumplimiento de su deber. Esto significa la inversión de la carga de la prueba, es decir, que no es el trabajador quien debe demostrar que su IPEC es injustamente deficiente, es el mando quien debe demostrar de forma indubitada que su IPEC es deficiente pero justo. La propia Directiva y la LPRL, al proteger particularmente a los técnicos de PRL, admiten implícitamente que en el cumplimiento de sus obligaciones tienen muchos puntos para ser tenidos por personas incómodas por parte de la empresa, y como tales, víctimas potenciales de represalias.

A pesar de que el artículo 36.2.b de la LPRL no es aplicable a los militares (por pertenecer al amputado capítulo V), al serlo el 30.3 (concordante con el 10.3 de la Directiva), los trabajadores designados y miembros del servicio de prevención mantienen sin discusión el derecho de acceso a toda la información y documentación relativa a la prevención y la siniestralidad.

10. Conclusiones. La difícil tarea de los técnicos de PRL de las FF.AA.

Antes de concluir me gustaría dejar muy claro que de lo que trata este estudio no es en realidad de normas jurídicas. De lo que de verdad trata es de la vida y la salud de las personas. Las normas son para las personas, no al revés, pero muchas veces se plantean debates tan profundos y sesudos sobre el derecho, que llega a perderse de vista el sujeto del derecho.

Como hemos visto, las disposiciones incondicionales y suficientemente precisas de cualquier Directiva, como es la Directiva Marco 89/391, deben ser aplicadas por y al personal militar español, por encima incluso de lo que dicen la LPRL, el R.D. 1755/2007 y el resto de la "*normativa específica militar*".

Esa aplicación, además, debe hacerse sin más limitación que la establecida en el artículo 2.2 de la Directiva, cuyo alcance quedó suficientemente claro en la Sentencia del TJCE de 12 de enero de 2006.

La "*normativa específica militar*", como hemos visto, tiene graves carencias respecto a lo dispuesto en la Directiva.

En todas estas cuestiones, por tanto, se debe aplicar la Directiva, sin intermediación de normas nacionales, por la simple razón de que no existen.

Conviene, por tanto, que los Técnicos de PRL conozcan bien la Directiva 89/391 y el resto de las directivas específicas derivadas, ya que todas ellas tienen "*efecto directo*" y pasan a operar de modo autónomo por defecto de las normas de transposición.

Lo más importante, pero también lo más difícil, que deben hacer los técnicos de PRL, es informar a los mandos militares de la obligación que tienen

unos y otros de cumplir las Directivas, sobremanera cuando al cumplir la Directivas se ven obligados a pasar por encima de la LPRL y el RD 1755/2007.

Y como es natural y probable que en esta difícil tarea surjan resistencias, el Técnico de PRL debería recordar a los renuentes el artículo 6.1 del Código Civil: *“La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento”*.

A este respecto sólo cabe añadir que la definitiva exégesis o interpretación de las leyes es ocupación de los jueces y tribunales, en este caso del TJCE, y éste, como ya hemos dicho, ha dejado meridianamente claro cómo y cuando deben aplicarse las Directivas en general, y la Directiva Marco 89/391 y sus derivadas, en particular.

Ya sólo le queda al Técnico militar de PRL algo aparentemente tan sencillo, pero en realidad tan difícil, como cumplir con su deber.

Y cuando tenga dudas, que las tendrá como todo humano, sólo se me ocurre parafrasear a Vittorio de Sica en su impagable interpretación de El general de la Rovere: *“cuando no sepas cual es el camino del deber, elige siempre el más difícil”*.