



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

# Prevención de Riesgos Laborales de las Fuerzas Armadas Españolas

Occupational Risks Prevention in the Spanish Armed Forces

Autora

Laura García Garza

Directora

Ruth Vallejo Dacosta

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2017



## **Resumen**

Este trabajo engloba el estudio de la Prevención de Riesgos en el Ministerio de Defensa, en los Ejércitos y en Unidades, Centros y Organismos que a este pertenecen, considerando diferentes normas, protocolos de actuación e instrumentos internos, en ocasiones poco aclarativos e incluso contradictorios, ya que además en el ámbito castrense trabaja tanto personal militar como civil. La constitución de una buena coordinación entre todo el sistema de la prevención no es tarea fácil, ya que es un colectivo sometido a unos riesgos determinados, donde la normativa que se aplica es a veces distinta en algunos aspectos, dada la especificidad de este colectivo.

A parte de ello, con respecto a la estructura del trabajo, se ahondará en cada parte primordial de la prevención de las Fuerzas Armadas, así como en carencias y posibles contradicciones a priori, todo ello con análisis y estadísticas de casos reales.



## Índice

1. Introducción .....	11
2. Metodología .....	12
3. Antecedentes Normativos .....	13
4. Prevención de Riesgos Laborales en las Fuerzas Armadas .....	14
4.1. Estructura PRL del Ministerio de Defensa: Estructura PRL en el Ejército de Tierra.....	15
5. Participación y representación .....	22
5.1. Participación.....	22
5.2. Representación .....	23
6. Vigilancia de la salud.....	28
7. Información y formación .....	35
8. Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las FAS.....	36
9. Conciliación en las FAS.....	37
9.1. El colectivo de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas .....	41
10. Riesgos Específicos.....	44
10.1. Acoso: Comparativa del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AGE y las FAS .....	45
10.2. Bajas laborales y accidentes.....	49
10.3. Suicidios.....	50
11. Conclusión .....	51
Referencias bibliográficas.....	54
CENDOJ : BUSCADOR DEL SISTEMA DE JURISPRUDENCIA - PODER JUDICIAL: .....	58
ANEXOS .....	60
ANEXO 1. Modelo Informe Médico .....	61
ANEXO 2. Modelo de Informe de Prueba Psicológica .....	62
ANEXO 3 Solicitud de Análisis de confirmación de muestras de orina en las FAS.....	64
ANEXO 4 Solicitud de Análisis de aguas de piscina .....	65
ANEXO 5. Volante de petición de Analítica. Muestras Biológicas. .....	66
ANEXO 6. Formulario de Denuncia por Acoso Sexual y Por razón de Sexo en las Fuerzas Armadas.....	67
ANEXO 7. Formulario de Denuncia por Acoso Sexual y Por razón de Sexo en las AGE. ....	69
ANEXO 8. Estadísticas de parte con o sin baja en la Administración General del Estado y las FAS. Ya que no viene desglosado. ....	70
ANEXO 9. Estadísticas de Accidentes en las FAS.....	71
ANEXO 10. Análisis del número de suicidios en las Fuerzas Armadas .....	73
ANEXO 11. Comparativa suicidios FAS españolas con FAS estadounidenses.....	75



## Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. De izquierda a derecha, Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire .....	16
Ilustración 2. Estructura PRL del Ministerio de Defensa .....	17
Ilustración 3. Estructura PRL del Ejército de Tierra.....	18
Ilustración 4. Área de responsabilidad geográfica de la DIACU.....	19
Ilustración 5. Distribución por comunidades autónomas de los SVPRL .....	20
Ilustración 6. Planes Antidrogas separados por MINISDEF y Ejércitos. ....	31
Ilustración 7. Empleos máximos alcanzados por mujeres en las FAS.....	41
Ilustración 8. Total de efectivos de mujeres en los Ejércitos y Cuerpos Comunes, 2016. ....	42
Ilustración 9. Resolución de denuncias por acoso en las FAS ( 2004 - 2015).....	49



## Índice de Abreviaturas

FAS: Fuerzas Armadas.

MINISDEF: Ministerio de Defensa.

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

UCO: Unidades, Centros y Organismos del ámbito del Ministerio de Defensa.

BAE: Base, Acuartelamiento y Establecimiento militares.

LIE: Laboratorio de Ingenieros del Ejército.

GEJEME: General del Ejército, Jefe del Estado Mayor del Ejército.

IGE: Inspección General del Ejército.

DIACU: Dirección de Acuartelamiento.

SUIGE: Subinspección General del Ejército.

SUIGESUR: Segunda Subinspección General del Ejército Sur.

SUIGEPIR: Tercera Subinspección General del Ejército Pirenaica.

SUIGENOR: Cuarta Subinspección General del Ejército Noroeste.

SUIGECAN: Quinta Subinspección General del Ejército – Canarias.

SVPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

DIIN: Dirección de Infraestructura.

ITOXDEF: Instituto de Toxicología de la Defensa.

IT: Instrucción Técnica.

TCNL: Teniente Coronel.

OMI: Observatorio Militar de Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

EPI: Equipos de protección individual.

RD: Real Decreto.

AUME: Asociación Unificada de Militares Españoles.

USBA: Unidad de Servicio de Base.

USAC: Unidad de Servicios de Acuartelamiento.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

BOD: Boletín Oficial del Ministerio de Defensa

MADOC: Mando de Adiestramiento y Doctrina.



# 1. Introducción

La Prevención de Riesgos Laborales en las Fuerzas Armadas (en adelante FAS) de España es compleja debido a los numerosos riesgos existentes en este ámbito, por lo que no está muy definida en la actualidad, puesto que es complicado, ya que son los Mandos militares los que con falta de formación y asesorados por el personal facultativo, tienen que valorar toda la información y riesgos y aplicar la prevención o, al menos, en la medida de lo posible.

Debido a la falta de información en este ámbito tan amplio en materia de prevención y teniendo en cuenta que las FAS velan por mantener el orden público y la seguridad de las personas e instituciones, si observamos la labor que realizan, emplean instrumentos de trabajo muy específicos (ya sean armas de fuego, vehículos militares, etc) y, además llevan a cabo intervenciones físicas. Todo esto supone un factor de riesgo elevado para todos ellos, por eso, también tienen derecho a una protección segura y eficaz de su salud y seguridad a la hora de desarrollar su trabajo y funciones.

Por lo tanto, la ordenación de la Prevención de Riesgos Laborales en las FAS requiere un alto grado de seriedad ya que es un aspecto que afecta a la salud de los trabajadores y esto supone una tarea difícil. A parte de ser uno de los colectivos con más peligro, también se puede considerar que tienen poca capacidad de prevención, especialmente si hablamos de misiones internacionales, por ejemplo.

Uno de los problemas que afectan a la salud del personal militar es el conflicto trabajo-familia. Este se ve como un riesgo psicosocial, que puede derivar en estrés y a esto se le suma, debido al aumento de factores de riesgo, conductas alteradas y falta de adaptación, que desembocan en accidentes o mayor fragilidad del personal militar. Por ello es necesario introducir la conciliación familiar y laboral en la prevención de riesgos laborales<sup>1</sup>.

Primero diré que antes de elegir definitivamente el tema de mi Trabajo de Fin de Grado, indagué un poco sobre la prevención de riesgos en las FAS, y para mi sorpresa apenas pude encontrar información o documentos concretos y desarrollados, especialmente si eres civil y no militar, ya que el acceso a instrumentos internos militares es de uso restringido.

Así pues, debido a la falta de información en un tema tan poco baladí como es este, me llamó la atención y sentí curiosidad, aunque he de reconocer que me empezaron a surgir dudas cuando algunas personas de mi entorno cuestionaban la elección de mi tema por ser tan concreto y debido a su dificultad. Aun así, haciendo caso omiso a las diferentes objeciones, quise seguir adelante con la idea.

Solo me cabe decir que este trabajo lo empecé con mucha incertidumbre e inquietudes, las cuales espero poder solventar en la medida de lo posible. Y también decir que con el desarrollo de mi Trabajo de Fin de Grado, respeto a todos los Ejércitos y Unidades, Centros y Organismos del Ministerio de Defensa, de los que voy a hablar, y de los que inclusive, mi motivación se debe en parte, porque tengo allegados y conocidos.

---

<sup>1</sup> VALLEJO DA COSTA, R.: "Conflictos trabajo-familia como riesgo psicosocial"; *CEF. Trabajo y Seguridad Social*, núm. 375, 2014, pág. 21 y 22.

## 2. Metodología

La información referente al proyecto está basada en fuentes externas tales como normativa tanto militar como civil: Reales Decretos, Instrucciones Técnicas militares, Ordenanzas, Directivas, entre muchas otras; bibliografía recomendada, Manuales del Ejército, Sentencias relacionadas con los diferentes apartados del trabajo, y artículos de periódicos y revistas tanto civiles como militares.

También se ha contactado con el Servicio de Información Administrativa del Ministerio de Defensa para solicitar información sobre temas concretos de prevención en las FAS, el cual me facilitó un teléfono para que pudiera hablar directamente con la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Defensa.

Finalmente, y no menos importante, hice algunas preguntas a personas que conocía en las FAS sobre dudas que me surgieron.

### 3. Antecedentes Normativos

La normativa de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) de las FAS tiene peculiaridades. Dicha normativa deriva de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y de la Directiva del Consejo 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Las PRL de las FAS se basaron en el artículo 2.2. de dicha Directiva y en el artículo 3.2. de la Ley 31/1995<sup>2</sup>, en el cual se expone que en cuanto al ámbito de aplicación de esta no encuadra las actividades más específicas de las funciones públicas, excluyendo a las fuerzas armadas y a otros cuerpos de seguridad. Dicho artículo dice que “la presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil. En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva”<sup>3</sup>. Esto significaba que las propias FAS debían velar ellas mismas por la seguridad y la PRL de su personal al servicio del Ministerio de Defensa (en adelante MINISDEF). Eso sí, atendiendo los objetivos impuestos por la Directiva citada.

Esta Directiva se traspuso, con un retraso casi de tres años, junto con otras tres Directivas, la 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, a la Ley 31/1995, la cual es la regla general en cuanto a las normas sobre PRL tanto a trabajadores civiles como militares, suponiendo a excepción de las actividades de las FAS que requieran peculiaridades en materia de PRL. Esas peculiares regularidades deberán estar basadas, igualmente, por la Ley 31/1995.

Dicho de otro modo, el Gobierno español excluyó a los militares y no especificó en ningún momento sobre ellos en el artículo, simplemente los nombró. Así, la Ley 31/1995 se frena con respecto a los militares y, a esto se le sumaba la carencia de normativa desarrollada en materia de PRL en las FAS, por lo que no podría llevarse a cabo una protección efectiva de este colectivo específico.

Esto supuso una demanda por parte de la Comisión Europea ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de la cual se dictaminó una sentencia posteriormente. La Comisión instó el 25 de octubre del año 2000 la presentación de alegaciones en un plazo máximo de dos meses por parte del Gobierno de España. Con respuesta el 19 de enero de un año más tarde sin éxito, ya que en 2002 se emitió un Dictamen en el cual se le pedía con urgencia al Gobierno español que llevara a cabo las medidas pertinentes para ajustarse a la Directiva. Ese mismo año dio una respuesta a la directiva, pues no realizó

---

<sup>2</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE, 269, de 10/11/1995).

<sup>3</sup> Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

ninguna acción al respecto haciendo caso omiso a lo que le habían requerido. Así pues, la Comisión Europea interpuso un recurso<sup>4</sup>.

Cabe decir, sin que sirva de precedente, que el Gobierno Español, cuando se aprobó la Ley de PRL, llevó a cabo una serie de normas, entre las que se encuentra, por ejemplo, el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

Como consecuencia, la sala segunda del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictó sentencia el 12 de enero de 2006, haciendo caso al recurrente y estableciendo que el Gobierno Español no había adaptado la Directiva a la normativa española, a determinados colectivos, excluyéndolos del ámbito de la PRL. Esto supuso para el Gobierno unas costas.

Después de la sentencia del 12 de enero de 2006 se promulgó el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del MINISDEF, modificado por el Real Decreto 640/2011 de 9 de mayo. En él aparece desarrollado todo lo relativo a la prevención en este colectivo. Este Decreto establece de una manera muy general la participación, planes, estructura de PRL, vigilancia de la salud en las FAS, entre otros aspectos, pero de una manera poco concisa. La estructura de los servicios de prevención se desarrollará mediante la Orden DEF/3573/20088, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.

Cabe decir que la normativa que se sigue en las FAS no es muy dispar a la que se usa en el ámbito laboral, y que aunque los Mandos son los encargados de asegurar que se cumple, también la PRL debe adaptarse al nivel de riesgo que exista en cada centro militar o en cada situación que se pueda dar, ya sea instrucciones, operaciones internacionales, etc. Aún así, son los Mandos los que tienen que identificar los riesgos que pueden afectar de manera negativa y tomar las medidas que consideren necesarias para paliar esos riesgos o prevenirlos.

## 4. Prevención de Riesgos Laborales en las Fuerzas Armadas

La prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de las FAS se agrupa en un conjunto de medios materiales pero también humanos, ambos imprescindibles para la ejecución de las actividades en materia de prevención, como así queda incluido en el Real Decreto 1755/2007, desarrollado a partir de la LPRL.

Atendiendo al artículo 2 del Real Decreto 1755/2007, el ámbito de aplicación preventivo tiene tres pautas: personal, funcional y espacial<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Información sacada del artículo RODRÍGUEZ TEN y CARNICER ESCUSOL: "Normativa sobre PRL en las Fuerzas Armadas y en los Cuerpos de Seguridad", *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 32, de Noviembre de 2016.

<sup>5</sup> Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa. (BOE, 16, 18 de Enero de 2008)

En cuanto al medio humano se incluye a todo el personal de las FAS, civil, estatutario, funcionario y militar exceptuando los que aparecen en el artículo 2A del Real Decreto 179/2005 sobre la Guardia Civil. Tendrán cabida sólo aquellos miembros de la Guardia Civil que presten servicios en el MINISDEF. El personal militar que esté en las representaciones de España en el exterior, también se excluye, puesto que se desarrollará la prevención de los riesgos laborales en lo habilitado en el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

Cabe destacar que en los centros donde se encuentre tanto personal militar como civil, ambos tendrán un único servicio de prevención. Dicho servicio será de aplicación en cada Unidad, Centro y Organismo (en adelante UCO), adecuándolo a cada uno. Estos últimos pertenecientes al criterio espacial.

Y el criterio funcional simplemente recoge todas aquellas actividades que se llevan a cabo en el Ministerio de Defensa, según la normativa.

La PRL en las FAS sigue una serie de principios, no muy dispares a los que se siguen en el ámbito laboral. Esos principios se pueden enumerar en nueve puntos, los cuales aparecen en el Real Decreto 1755/2007, concretamente en su artículo 5<sup>6</sup>:

- Evitar riesgos
- Evaluar los riesgos
- Reducir los posibles riesgos
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar los puestos de trabajo a cada persona
- Implantar nuevas tecnologías
- Planificación de la prevención
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva en vez de la individual
- Impartir al personal las respectivas pautas o instrucciones sobre la materia

#### **4.1. Estructura PRL del Ministerio de Defensa: Estructura PRL en el Ejército de Tierra**

El órgano que se encarga de llevar a cabo la prevención en materia de riesgos laborales y su cumplimiento será el **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Defensa**. Este será constituido como un servicio de prevención propio, pero como en el ámbito laboral también se podrá solicitar asesoramiento de manera puntual por un servicio de prevención ajeno. Aportará la ayuda necesaria en la materia en cuestión a todos los órganos del MINISDEF cuando así se considere oportuno.

En cuanto a la estructura del Servicio de Prevención de la Defensa podemos destacar la orgánica y la funcional. Cabe decir que la estructura en prevención para cada ejército y centro no será competencia

---

<sup>6</sup> Artículo 5 del RD 1755/2007. Citado.

exclusiva de la Unidad de Prevención, la cual explicaré más adelante, sino que estos deberán desarrollarla de manera concreta acorde con sus necesidades o riesgos a los que se puedan enfrentar.

Según el artículo 21 del RD 1755/2007, el SVPRL<sup>7</sup> se encargará de asesorar y apoyar a los órganos del MINISDEF cuando así lo precisen según referencia la norma citada. Sus cometidos serán los siguientes<sup>8</sup>:

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de la acción preventiva.
- Evaluación de riesgos en las actividades que constituyen las funciones del personal militar.
- Propuesta de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y de la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación del personal, en materia de PRL.
- Prestación de primeros auxilios y medidas de emergencia.
- Vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Elaboración de la memoria anual y la programación anual de sus actividades.

A rasgos generales, la estructura del SVPRL de la Defensa está formado por el SVPRL en el Ejército de Tierra, el SVPRL en la Armada, el SVPRL en el Ejército del Aire y el SVPRL en las UCO<sup>9</sup>.



**Ilustración 1. De izquierda a derecha, Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire.**

La Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa, desarrollada a partir de los artículos 22 y 24 del Real Decreto 1755/2007, nos aporta claridad y unos criterios generales para que se creen unas estructuras similares y homogéneas en materia de PRL, para ello, primero se debe de crear la **Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención**, podemos verla en la Ilustración 2. La creación de esta le compete a la Subsecretaría de Defensa, la cual se encarga de proporcionar la estructura de dicha Unidad. La estructura de esta última se deberá conformar a su vez por la Unidad Técnica de Seguridad en el trabajo, de Higiene Industrial, de Ergonomía y Psicología aplicada y por último, de Medicina del Trabajo. Así pues quedará formada la Unidad de Coordinación. Algunas de sus funciones serán coordinar, como su propio

<sup>7</sup> Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>8</sup> Artículo 21 del RD 1755/2007. Citado.

<sup>9</sup> Artículo 22 del RD 1755/2007. Citado.

nombre indica, asesorar, realizar auditorías en PRL, entre otras. Las auditorías también podrán realizarse a petición de la Subsecretaría de Defensa<sup>10</sup>.

Acto seguido, se crean los sujetos que regulan los servicios de prevención de cada uno de los Ejércitos. Estos sujetos se llamarán **Secciones de Prevención**. Estas dependerán de la Unidad de Coordinación creada con anterioridad. Dentro de cada Ejército se formarán los **Servicios de Prevención** oportunos, y estos a su vez se subordinan de manera funcional a la Sección de Prevención de la que dependan. Como podremos ver en la Ilustración 3, los Jefes del Estado Mayor de los Ejércitos serán quienes decretarán ubicación y número de cuantos crea oportunos<sup>11</sup>.

Aquellas actividades que no sean contraídas por los servicios de prevención propio de los Ejércitos, deberán de llevarse a cabo mediante servicios de prevención ajenos.

En cuanto a la estructura orgánica y funcional:

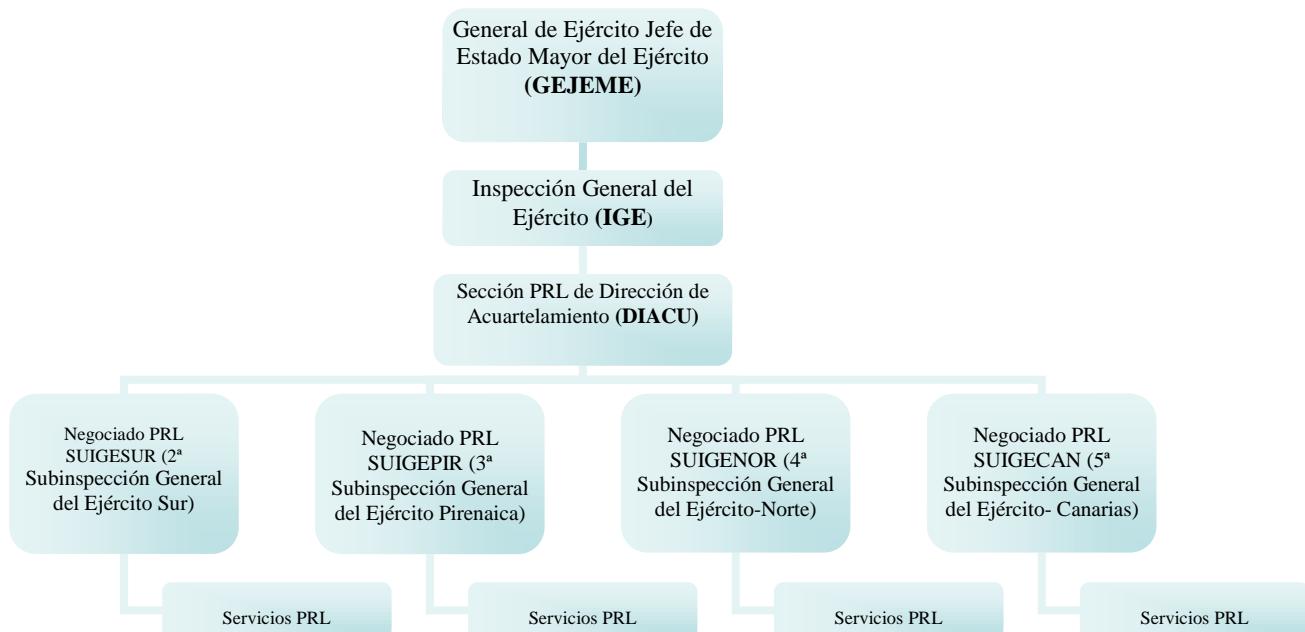


Ilustración 2. Estructura PRL del Ministerio de Defensa

<sup>10</sup> Apartados Primero, Segundo y Tercero de la Orden DEF/3573/2008, del 3 de Diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa. (BOE, 297, 10 de Diciembre de 2008).

<sup>11</sup> Apartado Cuarto de la Orden DEF/3573/2008. Citado.

Podemos ver que cada sección será la encargada de desarrollar la estructura del Servicio de PRL. Como se puede ver en el ejemplo siguiente, en concreto sobre el **Ejército de Tierra**:



**Ilustración 3. Estructura PRL del Ejército de Tierra**

En cuanto a la estructura de PRL del Ejército de Tierra, podemos ver la **Inspección General del Ejército** (en adelante IGE), situada en Barcelona. La IGE depende del Jefe del Estado Mayor, y es uno de los Mandos del Apoyo a la Fuerza, encargado, según la Instrucción 7/2016, de 19 de enero, de la dirección, administración, gestión, control y coordinación de diversas materias, como pueden ser obras y construcciones, mantenimiento, etc, en cuanto a infraestructuras. También es el encargado del ámbito funcional y humano de las diferentes unidades como puede ser la **prevención de riesgos laborales**, la protección medioambiental, así como la seguridad en los cuarteles, y no solo de cuarteles, también de centros docentes, residencias militares e incluso campos de tiro e instrucción. La IGE no solo se encarga del territorio nacional, sino también es diligente de algunas cuestiones en bases de misiones internacionales donde hay tropas españolas. Este organismo se divide en la Jefatura, la Dirección de Acuartelamiento (en adelante DIACU) y la Dirección de Infraestructura (en adelante DIIN) y cuatro subinspecciones, las cuales aparecen en la ilustración tres<sup>12</sup>.

El DIACU es la Primera Subinspección General del Ejército Centro y se sitúa en Madrid. Se encarga de, entre otras muchas misiones más, de la seguridad en las instalaciones e infraestructuras, el medio ambiente, la calidad de vida y, sobre prevención de riesgos laborales en su área de responsabilidad geográfica. La DIACU

<sup>12</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 192.

se articula por: la Secretaría técnica, sección de servicios de acuartelamiento, sección de riesgos laborales, sección de propiedades, sección de seguridad en las instalaciones y sección de calidad de vida<sup>13</sup>.

En cuanto a las cuatro subinspecciones restantes, tenemos la Segunda Subinspección General del Ejército Sur (en adelante SUIGESUR), la Tercera Subinspección General del Ejército Pirenaica (en adelante SUIGEPIR), la Cuarta Subinspección General del Ejército Noroeste (en adelante SUIGENOR) y la Quinta Subinspección General del Ejército – Canarias (en adelante SUIGECAN).

La SUIGESUR, bajo el Mando de su General Jefe, se encarga de coordinar, inspeccionar y controlar materias como la seguridad en las instalaciones y obras, PRL, entre otros. La SUIGEPIR, como órgano de apoyo a la fuerza que es, se encarga de las actividades del DIACU, así como el apoyo a las unidades, con servicios de seguridad, por ejemplo; apoyo a las personas como es PRL, entre otros cometidos; y apoyo a infraestructuras, así como su mantenimiento o protección contra incendios. La SUIGENOR con prácticamente los mismos cometidos que las dos anteriores. Y, finalmente, el General de la SUIGECAN es a la vez Comandante Militar de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, siendo el representante institucional del Ejército de Tierra y, entre otras tareas, se encarga de gestionar los campos de tiro y realiza inspecciones y evaluaciones de las BAE y en materia de medio ambiente y PRL<sup>14</sup>.



Ilustración 4. Área de responsabilidad geográfica de la DIACU<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 192.

<sup>14</sup> Consultado en página web del EJÉRCITO DE TIERRA con vínculo: <http://www.ejercito.mde.es/unidades/index.html>

<sup>15</sup> Fuente: página web del EJÉRCITO DE TIERRA con vínculo:

[http://www.ejercito.mde.es/gl/Galerias/Imagenes/unidades/Madrid/diacu/Subinspecciones\\_generales1.jpg](http://www.ejercito.mde.es/gl/Galerias/Imagenes/unidades/Madrid/diacu/Subinspecciones_generales1.jpg)  
( consultada el 10/09/2017)

SUIGE	COMUNIDADES AUTÓNOMAS A CARGO
1 <sup>a</sup> Centro	Madrid
2 <sup>a</sup> Sur	Castillas-La Mancha, Andalucía, Ceuta, Melilla
3 <sup>a</sup> Pirenaica	Cataluña, Baleares, Valencia, Aragón, Navarra, La Rioja
4 <sup>a</sup> Norte	Castilla-León, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco
5 <sup>a</sup> Canarias	Canarias

**Ilustración 5. Distribución por comunidades autónomas de los SVPRL<sup>16</sup>.**

Por lo tanto, como ya he dicho anteriormente, será competencia de configurar sus Servicios de Prevención el propio Ejército de Tierra, de Aire, la Armada y las UCO individualmente mediante las llamadas Secciones de Prevención, que aparecen en la Ilustración 2. A su vez, cada una de estas secciones dependerán de manera funcional de la Unidad de Coordinación de los SVPRL.

Los SVPRL asesoran en las Jefaturas de las UCO y estarán encuadrados, como se puede observar, en las Jefaturas de cada SUIGE, de las cuales dependen orgánicamente. Estos estarán compuestos por:

- Un jefe del Servicio, Técnico Superior titulado en al menos dos de las especialidades citadas con anterioridad.
- Técnicos intermedios y básicos.
- Las funciones del servicio de prevención se podrán desarrollar por personal militar, funcionarial, laboral o estatutario.

En cuanto a los Servicios de Prevención de la Armada y de los Ejércitos quien llevará a cabo todo lo relacionado con la materia en cuestión serán los Mandos del personal que se ubique en cada centro determinado donde dicho Mando desarrolle su labor. Esto se realizará acorde a unos criterios plasmados en el artículo 22.5. del RD 1755/2007, los cuales son los siguientes a tener en cuenta a la hora de configurar los Servicios en cada centro<sup>17</sup>:

- 1) Número de efectivos
- 2) Las actividades desarrolladas en el centro
- 3) Riesgos que deriven de dichas actividades
- 4) Conforme a la localización geográfica

Cuando hablamos de las UCO ajenas a los ejércitos, los Servicios de prevención, desarrollo y estructura de estas pertenecerán a la Dirección General de Personal del MINISDEF. En el caso de que convivan distintas UCO de igual o distinto ejército y organismo adjuntos al MINISDEF o de estos dos entre sí, se podrá pactar mediante un acuerdo un solo servicio para todos<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> **Fuente:** véase tabla en GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 201.

<sup>17</sup> Artículo 24 del RD 1755/2007. Citado.

<sup>18</sup> Artículo 22.8. del RD 1755/2007. Citado.

Haciendo referencia a una noticia de 2017 sobre el Teniente Coronel (en adelante Tcnl) Eugenio Garcés<sup>19</sup>, la cual explica que en su tesis doctoral habla de la PRL en las FAS, este expone que en la Ley de PRL se excluyen a ciertos colectivos, como yo he explicado con anterioridad, y que el Tcnl sugiere que en vez de que cada Ejército y UCO tenga su propio servicio de prevención, se constituya uno solo para todo el MINISDEF.

Él da sus razones, económicas por un lado, ya que se podría ahorrar, materiales y personales por otro, ya que hay pocas personas encargadas para tanto trabajo y tantos tipos de actividades diferentes y los medios son escasos. Y, finalmente, es una cuestión de coordinación, que cada campo de las FAS se encargue de esta materia puede crear confusiones o disparidades, es decir, descoordinación. Por todo esto, el Tcnl sostiene la creación de un único servicio de prevención para todos.

Cabe decir que la investigación llevada a cabo por el Tcnl proyecta la realidad de las FAS en esta materia ya que lleva años trabajando en este campo.

Órganos, Ejércitos y personas de las FAS luchan por su desarrollo, como el Tcnl de Artillería Don Eugenio. Y como también, por ejemplo, el Jefe del Negociado de PRL de la Sección de Coordinación de la Dirección de Acuartelamiento (DIACU), el tcnl Juan Carlos Fernández, quien ganó el “*Premio Prever*” en 2013, conocido como los Premios Nacionales e Internacionales de Prevención, por su trabajo en cuanto a la PRL<sup>20</sup>.

Otro galardonado con el premio “*Prever 2016*” de PRL ha sido la Dirección de Acuartelamiento de la Inspección General del Ejército de Tierra y, en su nombre lo recibió el jefe de la IV Subinspección, el General Manuel Gorjón. Este premio evidencia el trabajo del personal implicado en prevención de riesgos laborales, quienes, a pesar de los escasos recursos, tanto materiales como humanos, ponen todo el ahínco para la mejora de la PRL en el Ejército de Tierra<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Véase noticia en “Detectan lagunas y fallos en materia de seguridad y salud laboral en las Fuerzas Armadas”, *Pamplona Actual*, 2017: <http://pamplonaactual.com/detectan-lagunas-fallos-materia-seguridad-salud-laboral-las-fuerzas-armadas/>

<sup>20</sup> Véase noticia en la página web EJÉRCITO DE TIERRA, “Premio a la prevención de Riesgos Laborales en el Ejército”, *Reportajes del Boletín de Tierra*, 2014:

[http://www.ejercito.mde.es/de/noticias/2014/04/3200\\_Premio\\_a\\_la\\_prevencion.html](http://www.ejercito.mde.es/de/noticias/2014/04/3200_Premio_a_la_prevencion.html) (Consultado: 19/9/2017)

<sup>21</sup> Véase noticia en la página web EJÉRCITO DE TIERRA, “El ejército de Tierra, premio ‘PREVER 2016’ de Prevención de Riesgos Laborales”, *Reportajes del Boletín de Tierra*, 2017:

[http://www.ejercito.mde.es/gl/noticias/2017/04/5921\\_premio\\_prever\\_2016.html](http://www.ejercito.mde.es/gl/noticias/2017/04/5921_premio_prever_2016.html) (Consultado: 19/9/2017)

## 5. Participación y representación

### 5.1. Participación

Uno de los derechos que constituye a todo trabajador es el derecho de participación y consulta, reflejados en el artículo 14.1. de la Ley de PRL, que establece que “ 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.<sup>22</sup>”. El derecho de participación de los trabajadores, como normal general, según la Ley de PRL vendrá regulado del artículo 33 a 40.

En mi opinión, la participación juega un papel crucial en la PRL de las FAS dado que son los propios trabajadores militares los que están expuestos a sufrir riesgos laborales y tienen constancia de donde pueden darse y como podrían prevenirse.

Según el artículo 8 del Real Decreto 1755/2007, el personal “podrá efectuar las propuestas de actividades preventivas que estime oportunas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo”. Estas indican que se harán individualmente y se presentarán en la Jefatura de la UCO, directamente al Órgano de Prevención de la UCO o por cualquier vía de participación que se disponga en cada UCO<sup>23</sup>.

Partiendo de este artículo, vamos a hablar de la Instrucción Técnica 20/11, la cual establece también el derecho a la participación, al igual que la norma general, aunque esta dentro del ámbito castrense. Cabe destacar que esta IT separa personal civil y militar, desglose que resulta razonable, aunque como en otros temas en materia de PRL en las FAS, volvemos a tener otra contradicción para con la normativa general y el RD 1755/2007<sup>24</sup>.

En esta IT, nos dice lo mismo que el artículo 8 de dicho RD, a excepción de que las propuestas preventivas se harán de manera individual pero también “por conducto reglamentario”. La doctrina dice que estas propuestas no irán directamente al Jefe de la UCO, puesto que se sigue una cadena de mando<sup>25</sup>. Por ello, el Teniente Coronel de Artillería Don Eugenio Garcés, nos dice que “hubiera sido más oportuno que el redactor de la norma hubiera utilizado la palabra *reglamentado* en vez de *reglamentario*, refiriéndose así a cualquier conducto establecido por orden del mando correspondiente”<sup>26</sup> Afirmación con la que estoy de acuerdo ya que lo que se quiere es mejorar la condiciones de trabajo y al ser reglamentario, muchos canales quedarían inhabilitados en las UCO, como por ejemplo, los buzones de sugerencias.

En cuanto al derecho de consulta, la IT excluye aparentemente al ámbito castrense, ya que se refiere a los trabajadores civiles, haciendo referencia al artículo 33.1.a. de la Ley de PRL, el cual nos dice que: “ El

<sup>22</sup> Artículo 14 de la Ley 31/1995. Citada.

<sup>23</sup> Artículo 8 del Real Decreto 1755/2007. Citado.

<sup>24</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 268.

<sup>25</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 268.

<sup>26</sup> Como dice: GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 269.

empresario deberá **consultar** a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.”<sup>27</sup>

Este artículo 33 se completa en la IT, con que “en ningún caso, se pueda paralizar, retrasar o entorpecer la ejecución de aquellas decisiones que se adopten en función de los intereses o seguridad de la Defensa.” Según la doctrina esto puede significar que en este apartado solamente se desarrolla el derecho de participación, vulnerando así pues el derecho a consulta para el personal militar, ya que en ningún momento se muestra ningún tipo de oportunidad de consulta para los militares, en cuanto a sus condiciones laborales<sup>28</sup>.

Una vez más de excluye al colectivo militar, no dejándole poner en práctica los derechos de participación y consulta, cuando, se debería implantar que la Administración aceptase las opiniones de su personal militar y tuviera carácter obligatorio el aceptarlas.

## 5.2. *Representación*

El artículo 34 de LPRL en cuanto a los derechos de participación y consulta, establece en su punto número 1 que en los “centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.” Y además este mismo artículo, en su punto tres, hace mención a que en el ámbito de las Administraciones Públicas se llevarán a cabo las adaptaciones que se consideren oportunas atendiendo a los ámbitos sectoriales, centros, las actividades que se desarrollen, entre otros criterios<sup>29</sup>.

Según lo que dice el artículo citado, los mencionados ámbitos sectoriales entendemos que se refiere a las diferentes ámbitos de actividad de cada Ministerio por separado, pero si lo pensamos el MINISDEF constituye o debería constituir un sector que se diferencie del resto, por sus peculiaridades, especialmente porque no solo hay personal militar en el MINISDEF, sino también lo hay civil y esto contempla una singularidad a la hora de hablar de representación<sup>30</sup>.

Por ello, debemos de tener en cuenta la particularidad que tiene el MINIDEF, ya que hay que desglosar entre personal militar y civil. Por un lado, el personal civil se rige por la ley general laboral, la LPRL, y en cuanto a representación los Delegados de Prevención son, quedando definidos en el artículo 4 del RD 1932/1998, derivado del artículo 35 de la Ley de PRL, “los representantes del personal civil con funciones

---

<sup>27</sup> Artículo 33 de la Ley 31/1995. Citada.

<sup>28</sup> Como dice: GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 270.

<sup>29</sup> Artículo 34 de la Ley 31/1995. Citada.

<sup>30</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 272.

específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”<sup>31</sup> en cada establecimiento y se designará a tantos Delegados de Prevención conforme al número de trabajadores de cada centro, que se establece en la Ley de PRL en el artículo 35 nombrado anteriormente<sup>32</sup>.

Según el RD los Delegados de Prevención “serán designados por y entre los representantes del personal en proporción a los efectivos del personal laboral y de personal funcionario civil destinados en cada establecimiento (...)”<sup>33</sup>

Según el artículo 5 del RD 1932/1998, los cometidos de los Delegados de Prevención en los establecimientos militares serán:

- Colaborar con las Jefaturas de los establecimientos en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal civil en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por los Jefes de los establecimientos, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a las que se refiere el artículo 3.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales<sup>34</sup>.

En el caso de que se cuente con 50 o más trabajadores civiles se formará un Comité de Seguridad y Salud compuesto por los Delegados de Prevención y los representantes del MINISDEF, los cuales serán nombrados por la Dirección General de Personal. Este comité será dirigido por el Jefe del establecimiento que corresponda según el artículo 7.1. de RD citado. Según este mismo artículo, en su punto número 1, nos define este Comité como un órgano paritario y colegiado de participación, que se encarga de regularizar las decisiones que toma el MINISDEF en materia de PRL.

Todo esto pertenece al personal civil que se encuentra en las UCO pero ¿qué pasa con el personal militar?. El derecho a la representación de los trabajadores siempre ha constituido un derecho al que los militares no pueden acceder. Se podría decir que hasta ahora, que se busca que haya una estructura más firme a la hora de hablar de este derecho del personal militar. Podemos encontrar un atisbo de luz en la Ley Orgánica 9/2011, pues en su artículo 14 nos decreta el derecho de asociación, que dice que los militares “tienen derecho a crear asociaciones y asociarse libremente para la consecución de fines lícitos (...).”<sup>35</sup>

Al leer este artículo quizá podríamos pensar en una constitución de algo similar a los sindicatos<sup>36</sup> del ámbito laboral, con la función de presionar a la Administración, pero la idea de ellos se desvanece cuando en esta misma Ley Orgánica, en el artículo 28.2. establece que las iniciativas y propuestas que “ afecten con

<sup>31</sup> Artículo 4 del RD 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. (BOE, 224, de 18 de septiembre de 1998)

<sup>32</sup> Véase el número de Delegados de Prevención en relación al número de trabajadores en el artículo 35.2. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE, 269, 10 de Noviembre de 1995)

<sup>33</sup> Artículo 4.4. del RD 1932/1998. Citado.

<sup>34</sup> Artículo 5 del RD 1932/1998. Citado.

<sup>35</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 274.

<sup>36</sup> Según la RAE: Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses. (Consultado el 15/09/2017)

carácter general a los miembros de su categoría, se podrán presentar por cada militar en su unidad ante el oficial, suboficial mayor y cabo mayor designados a tal efecto, quienes las trasladarán al Jefe de unidad.”<sup>37</sup> En esta frase restringe al militar ya que nos dice que serán aquellas quejas que afecten “con carácter general”.

Por ello, y por el artículo 14.3. de la Ley Orgánica 9/2011, el cual establece que “las asociaciones de miembros de las Fuerzas Armadas no podrán llevar a cabo actividades políticas ni sindicales, ni vincularse con partidos políticos o sindicatos.”<sup>38</sup>, nos trunca la idea de que por algún casual se pudieran constituir sindicatos con relación al personal militar.

Es una pena que no haya hoy en día representación colectiva del personal militar para que puedan exponer sus preocupaciones con los temas que conciernen y así poder solventarlas, o por lo menos intentarlo.

Después de hablar de los Delegados de Prevención o en su defecto, del Comité de Seguridad y Salud en el ámbito militar, el OR7-028 (Orientaciones. Jefe de base, acuartelamiento o establecimiento)<sup>39</sup> crea:

- La **Comisión de Seguridad Laboral**. Lo que busca es agrupar un representante, preferiblemente con puesto técnico, de cada unidad de una BAE y, el Delegado de Prevención de dicha BAE. La Comisión se crea mediante acta con un reglamento interno y se reunirá una vez al año y de manera excepcional cuando alguno de los componentes así lo requiera.

La composición de la Comisión de Seguridad Laboral, según la doctrina<sup>40</sup>, ya que yo no he tenido acceso directo a estos datos, es:

- Presidente: Jefe de la BAE.
- Vicepresidente: Jefe de Unidad de Servicios de BAE.
- Vocales: oficiales y/o suboficiales
  - (a) Jefes de talleres de Mantenimiento de las Unidades alojadas en la BAE.
  - (b) Jefe de la Unidad de Apoyo al Personal de la Unidad de Servicios de BAE.
  - (c) Oficial Médico.
  - (d) Oficiales Auxiliares del Sistema de Gestión Ambiental (SGA)
  - (e) Coordinador del SGA de la BAE.
  - (f) Jefe del Centro de Comunicaciones de la BAE.
- Coordinador de Seguridad y Salud y Secretario: Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales.

---

<sup>37</sup> Artículo 28 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. (BOE, 180, 28 de Julio de 2011).

<sup>38</sup> Artículo 14 de la Ley Orgánica 9/2011. Citado.

<sup>39</sup> Información sacado de GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 276-277-278-279-287.

<sup>40</sup> Anexos del libro GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 67: <http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

- Delegado de Prevención del Personal Civil (en el caso de que lo hubiese).
- **La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.** Es creada por la Unidad de Servicios, puede ser USBA o USAC.<sup>41</sup> Puede ser que además de la PRL también abarque otras atribuciones como el ámbito de medio ambiente y calidad. Una de las personas que estarán en la Oficina de PRL se encontrará el Secretario de la Comisión de Seguridad Laboral y este debe de tener una titulación en PRL (nivel intermedio o superior) o conocimientos de prevención, como mínimo. Cabe decir que no se especifica quien es ese Secretario, y además, no es menester qué conocimientos tenga, puesto que primero dice que tendrá conocimientos superiores pero luego dice que simplemente con que tenga conocimientos básicos sirve. A mi parecer no es equiparable ambas situaciones pero como, en otras ocasiones del trabajo, estamos ante una contradicción en una misma norma. Por lo tanto otra cuestión más que no deja clara<sup>42</sup>.

Otro de los órganos a tener en cuenta, que aparece en la NOP 06/12 de DIACU<sup>43</sup>, es la **Junta de Prevención de Riesgos laborales**, la cual se aplicará en todas las BAE's. Este órgano es el primero en materia de asesoramiento de PRL, la organizará el Jefe de la BAE y servirá para estudiar todas las proposiciones e ideas que se originen en ella. La junta está formada por<sup>44</sup>:

- Presidente: Jefe de la BAE.
- Vocales a todos los Jefes de las UCO's.
- Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la BAE. (SVPRL)
- Secretario: Jefe de Oficina/Equipo de PRL de la BAE.
- En ocasiones se podrá convocar personal más específico, pero este actuará con voz pero sin voto. Simplemente se le llamará para aclarar ciertos temas en los que se requiera de conocimientos más concretos.

Lo que me parece un tanto ilógico, e incluso me atrevería a decir incoherente, es que la función de la Junta, como ya hemos visto, es estudiar las propuestas que se dan en las BAE's, y lo que sería racional es que estas sugerencias procedieran de la Comisión de Seguridad Laboral, ya que esta elabora unos informes exhaustivos y está compuesto por técnicos con conocimientos de prevención, a diferencia de la Junta que carece de ellos. Este hecho podría constituir una evidencia más de que se le resta relevancia a la PRL en el ámbito castrense.

En cuanto a la responsabilidad de los Jefes de las BAE, estos vienen regulados por el artículo 45 de la LPRL, que dice que “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”. Dicho esto en el ámbito de Defensa no es diferente puesto que en vez de hablar de empresarios hablamos de los Jefes de la BAE, ya que ambos son equiparables a la hora de hablar de obligaciones en materia de PRL.

---

<sup>41</sup> USBA se refiere a la Unidad de Servicios de una Base y USAC se refiere a Unidad de Servicios de un Acuartelamiento. Variará la Unidad de Servicios en función del área de personal que se abarque.

<sup>42</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 289.

<sup>43</sup> Norma Operativa Particular 06/12 de la Dirección de Acuartelamiento.

<sup>44</sup> Información sacado de GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 288-289.

El Jefe de la BAE es el responsable de que se cumpla con las pautas y obligaciones en seguridad laboral y PRL por parte del personal laboral incluido en esa BAE. Por lo tanto, como dice la LPRL, el incumplimiento de cualquiera de las normas relativas a PRL de la BAE que desemboquen en algún incidente o accidente, podría constituir responsabilidades mayores para el Jefe de esta.

## 6. Vigilancia de la salud

Para comenzar, en cuanto a la vigilancia de la salud de las FAS, las principales funciones son<sup>45</sup>:

- Diagnosticar las enfermedades profesionales.
- Investigar las causas de esas enfermedades profesionales.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo.
- Notificar esos accidentes.
- Informar y formar al personal en relación a Medicina del Trabajo.
- Formar al personal en primeros auxilios.
- Divulgar conocimientos imprescindibles para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Asesorar acerca de la distribución del personal según análisis de los puestos de trabajo y de la aptitud de dicho personal para el puesto.
- Estudiar ergonómicamente los puestos con ayuda de Técnicos de Seguridad e Higiene.
- Planificar y controlar los reconocimientos médicos realizados, en los cuales ahondaré en ellos más adelante.

La vigilancia de la salud parte, se podría decir, del artículo 22 de la LPRL, en la cual en su punto número 1 el empresario se supone que garantizará una vigilancia regular del estado de salud de los trabajadores en relación a sus puestos, aunque bien dice también dicho artículo que, en principio, dicha vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando los trabajadores presten su consentimiento, es decir, de carácter voluntario, a excepción de casos en los que sea imprescindible evaluar la salud de un trabajador que sea un peligro para él mismo o para los que le rodean<sup>46</sup>.

Por otro lado, el artículo 14 del Real Decreto 1755/2007, nos dice en su punto uno que ésta irá en consonancia con los riesgos específicos que se puedan dar según el trabajo a desempeñar. También establece los reconocimientos médicos que sean necesarios realizar. Y, según el punto dos de dicho artículo, serán obligatorios para controlar que el estado de salud de estos no sean un peligro para cualquier persona que se encuentre en las UCO<sup>47</sup>.

Por lo tanto, el RD establece voluntariedad pero también obligatoriedad, es decir, estos reconocimientos constituyen un derecho para el trabajador pero en algunos casos será de obligatorio cumplimiento. Se dejan sin delimitar derechos como el de la intimidad, o quién tiene acceso a esa información confidencial, cosa que sí especifica la LPRL en su artículo 22.2. el cual dice que "las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de

---

<sup>45</sup> Anexos del libro GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 115: <http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

<sup>46</sup> Artículo 22 de la Ley 31/1995. Citado.

<sup>47</sup> Artículo 14 del RD 1755/2007. Citado.

la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.”<sup>48</sup>

Hasta aquí podemos tener claro cómo se aplica la norma en cuanto a vigilancia de la salud, especialmente en la LPRL del personal civil, ahora bien, los problemas surgen cuando hablamos del ámbito militar dado que según el artículo 14 del RD citado anteriormente y la LPRL, se produce una contradicción a priori: es voluntario y obligatorio. Este problema se solventa gracias a que las autoridades militares tienen capacidad legal sobre todo el ámbito militar, normas legales que voy a desarrollar a continuación.<sup>49</sup>

Con respecto a que las autoridades militares tienen capacidad legal sobre todo el ámbito militar en su conjunto, en cuanto a vigilancia de la salud podemos destacar el RD 944/2001<sup>50</sup>, el cual es un instrumento de las FAS para determinar la aptitud psicofísica de sus trabajadores, y la Instrucción Técnica 14/02<sup>51</sup>.

El RD citado nos hace referencia a la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, especialmente se refiere al artículo 101 en el cual se explica que los reconocimientos médicos y las pruebas físicas y psicológicas se harán con el contenido y regularidad que se establezcan por norma, o también se podrán realizar en cualquier momento cuando así lo requiera el Jefe de la UCO, de una manera razonada y con fundamento, queda sustituido por el artículo 83 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar<sup>52</sup>, la cual deroga a la Ley 17/1999.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en su artículo 83 citado anteriormente, especialmente en sus puntos uno, dos y tres, establece los expedientes de aptitud psicofísica en los cuales aparecerán los resultados de los reconocimientos médicos y de las pruebas psicológicas y físicas, que se realizaran periódicamente. Según el punto uno, “estos reconocimientos y pruebas se podrán realizar en cualquier momento, a iniciativa fundamentada del propio interesado o del jefe de su unidad, centro u organismo”. Y según el punto dos serán obligatorios para detectar consumo de cualquier sustancia o de cualquier intoxicación<sup>53</sup>. Por lo tanto, vuelve a aparecer la misma contradicción dicha al principio de este apartado, las normas y leyes citadas se acaban contradiciendo. Por ahora, solo tenemos unos contenidos mínimos de los reconocimientos en cuestión.

En el ámbito del ejército de Tierra, la Instrucción Técnica (en adelante IT) 14/02 de Reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas, del Mando de Personal del Ejército, desarrolla el RD 944/2001. Esta IT fue la primera norma publicada referente a la vigilancia de la salud del Ejército de Tierra. Esta última norma podría derogar el RD 1755/2007, ya que como muchas otras leyes y normas citadas en el trabajo, se contradicen. Pero a diferencia de otras, esta IT sigue vigente, según la doctrina<sup>54</sup>. Como ya he

<sup>48</sup> Artículo 22.2. de la Ley 31/1995. Citada.

<sup>49</sup> Información sacada de GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 235.

<sup>50</sup> Real Decreto 944/2001, de 3 de Agosto, *Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas* (BOE, 186, 4 de Agosto de 2001)

<sup>51</sup> Instrucción Técnica 14/02 sobre reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas.

<sup>52</sup> Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (BOE, 278, 20 de Noviembre de 2007)

<sup>53</sup> Artículo 83 de la Ley 39/2007. Citada.

<sup>54</sup> Información sacada de GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 239. Comprueba el 15-07-14 en la base de datos de normativa general en la intranet del Ejército de Tierra.

dicho ésta y el RD citado, se contraponen en algunos aspectos, como por ejemplo, el apartado 4.2. de la IT 14/02 nos dice que los reconocimientos "serán realizados por el personal facultativo (Oficiales médicos y enfermeros) destinado en las Unidades de Servicios de las Bases y Acuartelamientos (...) las unidades afectadas recabarán los apoyos del personal facultativo necesario del General Jefe (...) quién podrá disponer para ello de todo el personal del Cuerpo Militar de Sanidad...". Según la IT los reconocimientos sólo pertenecen al personal facultativo, pero militar, sin importar especialidad, sin embargo, en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, nos dice en su artículo 37 en su punto número tres, apartado A, que: "Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada<sup>55</sup>". Dicho esto y según la doctrina, no podemos pensar que la capacidad en medicina del trabajo del personal militar del Cuerpo de Sanidad vaya en función de sus destinos en un recinto militar, ni podemos sopesar que dicha IT con un rango normativo menor que un RD, tenga más consideración, por lo que, por ejemplo, en este punto, la IT no la aplicaríamos<sup>56</sup>.

En cuanto al procedimiento de los dichos reconocimientos médicos, el lugar donde se realizarán serán las enfermerías de las UCO de destino del personal militar. En caso de excepción, cuando no se precisen de las instalaciones necesarias se escogerá otra unidad de la misma provincia.

El RD 944/2011, en su artículo 4.1. nos dice que los reconocimientos serán periódicos e incluirá como mínimo la revisión de capacidad física general, aparato locomotor, visión y audición. En el caso de las mujeres se extenderá a una prueba ginecológica básica. Estos aspectos serán los primordiales que incluyen los reconocimientos. Pueden extenderse según puesto o funciones, o sexo como hemos visto.<sup>57</sup>

Una vez se realizan pueden dar tres resultados: "APTO" sin lesiones o enfermedades relevantes, "NO APTO TEMPORAL" lesiones o enfermedades en evolución pero reversibles y; "NO APTO" que constituyen enfermedades o lesiones no reversibles. En este último, estamos ante un caso en el cual abren expediente de evaluación extraordinaria. Estos resultados serán siempre de uso confidencial y se reflejarán en informe debidamente firmados por el correspondiente médico que realice el reconocimiento. En los **ANEXOS 1 Y 2** del trabajo podemos ver cómo sería el modelo de informe médico y el modelo de prueba psicológica.

Una vez al año las Subinspecciones Generales recolectarán los datos necesarios de las diferentes UCO's para elaborar un informe para la Secretaría General del Mando de Personal donde aparecerán una serie de apuntes, como pueden ser el número de reconocimientos, cuantos aptos, no aptos temporales y no aptos ha habido y cualquier otro dato que pueda resultar relevante reseñar en dicho informe.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE, 27, 31 de Enero de 1997)

<sup>56</sup> Datos sacados de GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 240.

<sup>57</sup> Artículo 4 del Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

<sup>58</sup> Información recogida en Anexos del libro GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 177: <http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

A la hora de realizar los reconocimientos médicos o cualquier prueba derivada de ellos, no queda claro si comparamos toda la normativa militar citada anteriormente con la civil, puesto que hemos visto que se contradicen. Pues bien, en cuanto a los análisis de orina para detectar el consumo de drogas es de cumplimiento obligatorio, no hay voluntariedad que valga. En la Instrucción Técnica Nº01/2005 de 18 de febrero de la Inspección General de Sanidad por la que se regula el funcionamiento de los laboratorios de análisis de drogas del Ministerio de Defensa nos aparece como se llevan a cabo, con las drogas a investigar o los niveles de corte, así como la solicitud de confirmación de análisis de muestras de orina (**Ver ANEXO 3**). Y es así atendiendo al II Plan General de Prevención de Drogas de las FAS, al Plan Antidroga del Ejército de Tierra (PADET), la Instrucción Nº06/2011 sobre la prevención de drogas en la Armada (PADAR) y por el Plan Antidroga del Ejército del Aire (PADEA). Todos los Ejércitos tienen su plan antidroga en el cual la voluntariedad a la hora de hacer este tipo de pruebas no tiene mucha cabida.

<b>Ministerio de Defensa</b>	Plan General de Drogas de las FAS
<b>Ejército de Tierra</b>	PADET
<b>Armada</b>	PADAR
<b>Ejército del Aire</b>	PADEA

**Ilustración 6. Planes Antidrogas separados por MINISDEF y Ejércitos<sup>59</sup>.**

La Ley Orgánica 8/2014 del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, nos remite a este tema en cuestión, ya que puede constituir una falta grave el consumir drogas en diferentes situaciones y una falta muy grave el negarse a hacerse dicha prueba. Esto queda reflejado en la citada Ley, en concreto en su artículo 7 en sus puntos 19 y 27, los cuales dicen respectivamente que constituye una falta grave: “Consumir bebidas alcohólicas durante un servicio de armas o portándolas, así como la introducción y tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares o campamentos, o durante ejercicios u operaciones.” y “Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, durante ejercicios u operaciones o, fuera de ellos, vistiendo uniforme o cuando afecte a la imagen de las Fuerzas Armadas, así como llevar a cabo otros actos contrarios a la dignidad militar susceptibles de producir descrédito o menoscabo de las Fuerzas Armadas<sup>60</sup>”.

En la misma Ley, el artículo 8 establece que “Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desempeño del servicio o de forma reiterada fuera de él” o “La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico, prueba de alcoholemia o detección del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares, legítimamente ordenada por la autoridad competente, y realizada por personal autorizado, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio, así como la incomparecencia reiterada e injustificada, cuando sea debidamente

<sup>59</sup> Datos sacados de SAMPER LUCENA P.: “La experiencia de la mediación en drogodependencias en las FAS y la UME”, CAP. CMS. Psicólogo.

<sup>60</sup> Artículo 7 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de *Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas* (BOE, 294, de 5 de diciembre de 2014).

citado, ante los órganos competentes o los instructores de los expedientes administrativos o disciplinarios.”. Estos dos puntos corresponden a faltas muy graves<sup>61</sup>.

Por lo que según el artículo 11 de la Ley Orgánica 8/2014, la obligación de las pruebas de droga o psicofísicas son de entero cumplimiento, ya que el negarse a ello puede suponer, al ser falta muy grave, arresto de 31 a 60 días, suspensión de empleo e incluso separación del servicio o resolución de compromiso<sup>62</sup>. El negarse a estos análisis puede suponer consecuencias tanto penales como disciplinarias y, en su caso, supondría un delito de desobediencia penado por el Código Penal Militar, en lo que ahondaré más adelante.

Constituyen una obligación para el personal militar ya que según el Plan General de Drogas de las FAS las funciones de un militar no pueden ser compatibles con el consumo de drogas. Este Plan recoge cinco programas, los cuales son: coordinación, prevención, intervención, cooperación y evaluación.<sup>63</sup> Simplemente lo que quiere reflejar este Plan es que el personal militar en cuanto a las responsabilidades que les ocupan son de alto nivel por lo que tienen que desempeñar de manera correcta y eficaz su trabajo para evitar posibles riesgos o accidentes.

Con respecto al delito de desobediencia, como ya he dicho, penado, aparece en el artículo 44 de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar<sup>64</sup>, en su punto 1, que dice que: “El militar que se negare a obedecer o no cumpliera las órdenes legítimas de sus superiores relativas al servicio será castigado con la pena de tres meses y un día a dos años de prisión. Si se tratare de órdenes relativas al servicio de armas, se impondrá la pena de seis meses a seis años de prisión.”

Al fin y al cabo, en el ámbito militar los reconocimientos médicos, físicos y psicológicos constituyen una obligación, ya que si no suponen un delito de desobediencia el negarse a ellos.

Como podemos ver reflejado en la Sentencia núm.55/2013 de 18 de Noviembre de 2013 del Tribunal Supremo, de la Sala Quinta de lo militar<sup>65</sup>, un Coronel Jefe de la Base Aérea de Gando (Gran Canaria) le pidió a un soldado del Ejército del Aire someterse a una prueba de orina con el único fin de los análisis para detectar consumo de cualquier sustancia, poniendo en práctica el Plan Antidroga del Ejército del Aire. Este fue encontrado intentando cambiar su bote de orina por el de otra persona, es decir intentaba falsear las pruebas, delito penado no precisamente por el objeto de análisis: el consumo de drogas, sino por el delito de desobediencia. Este soldado fue condenado a cuatro meses en prisión con accesorias legales de suspensión en cargo público.

Otro ejemplo es la Sentencia núm. 52/2014 de 16 de Diciembre de 2014, del Tribunal Supremo, de la Sala Quinta de lo militar<sup>66</sup>, en la que un Cabo del Ejército de Tierra, debía de someterse a un test de orina, con el mismo objetivo de detectar cualquier sustancia, el Cabo se negó a las órdenes del Jefe de Batallón, un Teniente Coronel, alegando que estas pruebas suponían una vulneración del derecho a su intimidad, el cual

<sup>61</sup> Artículo 8 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas (BOE, 294, de 5 de diciembre de 2014).

<sup>62</sup> Artículo 11 de la Ley Orgánica 8/2014. Citado.

<sup>63</sup> Información sacada de BALSALOBRE MARTINEZ, J. Teniente Coronel Auditor, Fiscal del Tribunal Militar Territorial Primero (Madrid): “La negativa a someterse a análisis de detección de drogas en las unidades militares y el delito de desobediencia”.

<sup>64</sup> Artículo 44 de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. (BOE, 247, de 15 de octubre de 2015)

<sup>65</sup> Véase Sentencia en [https://supremo.vlex.es/vid/-480714426#section\\_30](https://supremo.vlex.es/vid/-480714426#section_30) (consultado el 10/9/2017)

<sup>66</sup> Véase sentencia en [https://supremo.vlex.es/vid/552446710#section\\_19](https://supremo.vlex.es/vid/552446710#section_19) (consultado el 10/9/2017)

es un derecho fundamental. Cabe decir que el sujeto en cuestión era reincidente en el consumo de drogas y alcohol en varias ocasiones. Independientemente de eso, el susodicho fue condenado a tres meses y un día de prisión, y como en el anterior caso, con accesorias legales de suspensión del cargo público.

Negarse a estas pruebas o alterarlas de alguna manera, es grave pero más grave es dar positivo de manera reiterada, como se puede ver reflejado en la Sentencia, de este año 2017, con núm. 77/2017 de 14 de Julio de 2017, del Tribunal Supremo<sup>67</sup>, en la cual un Sargento Primero del Ejército del Aire de la Base Aérea de Gando, en las Islas Canarias, dio positivo tres veces de manera reiterada en drogas, en concreto en cocaína. Y mediante el General Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire (JEMA), se inició un expediente disciplinario por falta muy grave, remitida en el artículo 8.8. que dice que constituirá una falta muy grave el “Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desempeño del servicio o de forma reiterada fuera de él.” Se le impuso por ello a dicho Sargento Primero la sanción de separación del servicio.

Haciendo un breve inciso, comparando las FAS españolas con las FAS norteamericanas, en estas últimas si el sujeto no quiere realizar dichos controles de orina, como en España, esto constituye un delito de desobediencia pero allí no pueden ser castigados si en caso de dar positivo realizan un Programa de Tratamiento de desintoxicación de alcohol o drogas. Es una de las diferencias que separan en cuanto a este tema las FAS españolas de las de Estados Unidos<sup>68</sup>.

En cuanto a estadísticas de consumo de drogas en las FAS españolas, según el Observatorio Español de Drogas y Toxicomanías el 0,74%<sup>69</sup> de los 162.797 militares a los que se les sometió a test, hablando de el año 2014, dieron positivo en drogas. Bien es verdad, que informes de la AUME critican que los Ejércitos se delimitan más bien a realizar estos test a la tropa y no los llevan a cabo en Mandos, cosa que el Ministerio de Defensa Niega<sup>70</sup>.

Negación que comproto ya que de primera mano sé, que en el Ejército de Tierra, en Artillería, sí que se llevan a cabo test de orina de drogas o sustancias psicotrópicas en los Mandos y no se sabe cuándo van a llevarse a cabo, entiendo que variará el número de estos en cada Unidad o Centro, pero normalmente son 1 o 2 al año, y en caso de dar positivo se procede con un seguimiento bastante exhaustivo.

En una noticia de “EL PAÍS” de 2016, en la que se afirma que en 2014, un 0,74% del personal militar dio positivo, y además se hace hincapié en que la AUME critica también que el MINISDEF no busca ni la prevención de riesgos ni la rehabilitación de los sujetos en cuestión sino la expulsión de estos de las FAS. Acusación un tanto grave, que MINISDEF defiende con su III Plan General de Prevención de Drogas en las FAS de 2017, que se están buscando otro tipo de test más inmediatos como análisis de saliva, o que en sus programas de prevención se incorporan charlas o competiciones deportivas. El MINISDEF defiende que las drogas deben de ser erradicadas en los Ejércitos ya que los sujetos que las consumen constituir un peligro

<sup>67</sup> Véase sentencia en la página de CENDOJ (Centro de Documentación Judicial):

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databaseMatch=TS&reference=8106621&linkId=%22146%2F2016%22%22ANGEL%20CALDERON%20CEREZO%22&optimize=20170724&publicInterface=true> (consultado el 15/10/2017)

<sup>68</sup> Información sacada de BALSALOBRE MARTINEZ, J. Teniente Coronel Auditor, Fiscal del Tribunal Militar Territorial Primero (Madrid): “La negativa a someterse a análisis de detección de drogas en las unidades militares y el delito de desobediencia”. Página 24.

<sup>69</sup> Dato contrastado con el artículo “El Boletín Oficial de Adicciones” de la Jefatura de la Inspección General del Ejército, del 13 de Junio de 2016.

<sup>70</sup> Véase datos en <http://www.buhola.com/5/2016/El-074-de-los-militares-espanoles-da-positivo-en-drogas/57273f835cd95fbb1cc6db68>

tanto individual como colectivo, afirmación que si la pensamos puede tener todo el sentido, ya que a mi parecer, como en cualquier otro trabajo, el personal militar debe de tener total capacidad para maniobrar en todo momento, por la seguridad individual, por la de sus compañeros pero también por la ciudadanía española.

Las estadísticas de los expedientes disciplinarios o de pérdida de condiciones psicofísicas que se encuentran abiertos por consumo de drogas o sustancias, por parte del MINISDEF no se tiene constancia. El único dato que se sabe, según afirma dicha noticia, es que ha habido más de 500 expulsiones en la última década por razones disciplinarias (delitos de desobediencia, etc) o razones médicas (positivo en drogas, etc)<sup>71</sup>.

Por último, en referencia al consumo de drogas o sustancias psicotrópicas, el Instituto de Toxicología de la Defensa (en adelante ITOXDEF) tienen un laboratorio destinado a estas. El ITOXDEF Surgió en 2011 gracias a una Orden Ministerial<sup>72</sup>. Es un órgano técnico superior de las FAS y forma parte del Sistema de Apoyo Técnico a la Gestión de Emergencias del Plan Estatal de Protección Civil ante el Riesgo Químico, cuyas funciones son la ejecución de análisis relativos a problemas de salud y la cumplimentación de los informes que corresponden. Los volantes de petición analítica que se pueden pedir a este órgano son: análisis de aguas de consumo, de inhibidores de la colinesterasa en sangre, de aguas residuales, de líquidos de hemodiálisis, de aguas de piscina y de muestras biológicas<sup>73</sup>. Estos dos últimos volantes se pueden ver al final del trabajo. (Ver ANEXO 4 y ANEXO 5)

Por ejemplo, en el caso del agua de las piscinas, el ITOXDEF a la hora de realizar el análisis, se basa en las exigencias del RD 742/2013<sup>74</sup>, del ámbito más general y los de la IT 07/2014 de la IGE.

---

<sup>71</sup> Datos Estadísticos sacados de GONZÁLEZ, M.: " El 0,74 de los militares da positivo en drogas", *EL PAÍS*, 216.

[https://politica.elpais.com/politica/2016/05/01/actualidad/1462120969\\_585511.html](https://politica.elpais.com/politica/2016/05/01/actualidad/1462120969_585511.html) (consultado el 5/9/2017)

<sup>72</sup> Orden Ministerial 28/2011 de 2 de junio de 2011, al unificar el Servicio de Toxicología y el Laboratorio de Referencia del Centro Militar de Farmacia de la Defensa.

<sup>73</sup> Véase información en la página web ITOXDEF: <http://www.defensa.gob.es/itoxdef/index.html>

<sup>74</sup> Real Decreto 742/2013, de 27 de septiembre, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas. (BOE 244, de 11 de octubre de 2013)

## 7. Información y formación

En cuanto a la **información y formación** al personal militar, vienen tipificados en los artículos 18 y 19 de la Ley de PRL, respectivamente. En cuanto a la información se cubre con charlas o actividades regulares con respecto a temas de prevención en relación con la BAE en la que se den.

Según los profesores Ruth Vallejo y Vicente Lafuente la formación debe ser “teórica pero también práctica y debe de impartirse no sólo en el momento en que se contrata sino también cuando se cambien equipos de trabajo o se produzca algún cambio en las funciones del puesto”<sup>75</sup>.

Según el RD 1755/2007, en su artículo 9 establece que la formación en materia de riesgos laborales “quedará garantizada mediante:

- Su inclusión en los diferentes niveles de la enseñanza militar.
- Los cursos que se imparten en relación con el puesto de trabajo y el uso de los diferentes materiales y equipos<sup>76</sup>.

No hay más mínimo problema en el ámbito castrense hasta que hablamos de la formación, ya que, como he venido diciendo durante el trabajo, el ámbito militar tiene tantos tipos de actividades, puestos de trabajo y diferentes armas (artillería, caballería, infantería...) que es complicado. Según la doctrina<sup>77</sup>, y ya que como al haber tanta diversidad de puestos y ramas, como he dicho, se necesitaría llevar a cabo una tarea inmensa, por lo que el modo para cubrir en materia de formación es con documentación propia acorde con cada BAE. Pero a la larga, no es fructífera la idea de que en cada BAE elaboren esta documentación, ya que no hay que olvidar que el MINISDEF es como una empresa, y este cometido debería de competirle a ella desarrollando documentación para todos los puestos que comparten similitudes sea la BAE que sea.

Cabe destacar que en los años 2007 y 2009, salieron tres cursos de prevención de riesgos laborales para los militares, dados por el INSHT<sup>78</sup> y publicados en el BOD<sup>79</sup>.

---

<sup>75</sup> Véase en VALLEJO DACOSTA, R. Y LAFUENTE PASTOR, V.: “Marco Jurídico de la seguridad y salud en el trabajo” 3<sup>a</sup>Ed., *Prensas de la Universidad de Zaragoza*, 2016, página 130.

<sup>76</sup> Artículo 9 del Real Decreto 1755/2007. Citado.

<sup>77</sup> Información recogida en GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 213-252-253.

<sup>78</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<sup>79</sup> Boletín Oficial del Ministerio de Defensa al que las personas ajenas a las FAS, actualmente, no tienen acceso o acceso restringido. Los cursos citados: BOD núm.102 de 25 de Mayo, y BOD núm.66, de 6 de Abril.

## 8. Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las FAS

Según el artículo 9 de LPRL, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene como función general el vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa en PRL. En el ámbito castrense no hay un órgano propio para llevar a cabo este cometido, el cual debería haberlo, en mi opinión, ya que es un ámbito y colectivo bastante específico.

Mediante la Orden PRE/2457/2003, de 29 de Agosto, por la que se aprueba la Instrucción sobre ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares, se solicita, hoy en día, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para realizar la inspección en la BAE, en compañía de una persona designada por el Jefe de esta, a aquellas empresas que presten un servicio en la Administración Militar, mediante un contrato, ya sea por producción de material, como por obras, como por otro motivo cualquiera. De la Inspección deberá tener conocimiento el Jefe de la BAE al menos con 24 horas de antelación para ser conocedor del motivo por el qué se realiza. Y según el artículo 43 de la LPRL, en el caso de que se diera algún tipo de infracción, se requerirá al Jefe de la BAE para la subsanación de estas.<sup>80</sup>

En el RD 1755/2007, en su artículo 25, establece que “ la Subsecretaría de Defensa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 1551/2004, de 25 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, podrá ordenar la realización de auditorías para el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

Hablando con un Teniente de Artillería en referencia a controles en cuanto a PRL, me confirmó que se hacen auditorías periódicas, y por ejemplo, si se hacen obras en la BAE, estas se comprueban dependencia por dependencia y las auditorías son exhaustivas. Acto seguido se elabora un informe y, en caso de ser negativo, se debe de subsanar y hacer lo posible para cumplir todas las medidas.

---

<sup>80</sup> Anexos del libro GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 64: <http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

## 9. Conciliación en las FAS

Como se ha mencionado en la introducción, el conflicto de la vida personal y laboral supone un riesgo psicosocial y para la salud, que a largo plazo puede generar conductas alteradas y la falta de adaptación del personal militar, derivando en accidentes y fragilidad en las personas. Por ello, es una razón más que suficiente para incorporar la conciliación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales<sup>81</sup>.

La conciliación en las FAS constituye otro campo abierto, ya que dado el trabajo que supone el ser militar dificulta las posibilidades de compaginar la vida laboral con la vida personal. Al final esto, de una manera u otra acaba afectando al personal militar en el ámbito laboral.

Cabe decir que la conciliación es más o menos difícil en relación al puesto y edad de los militares, ya que según estos criterios, por poner un ejemplo, dependiendo de ello pueden estar más sometidos a guardias o servicios.

En principio los militares se regularían a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>82</sup>, como por ejemplo con los permisos retribuidos. Más adelante en el ámbito militar se sustituyó por la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, ya que se les dejaría de aplicar la normativa nacional del resto de la ciudadanía española.

En 2012, según una nota de prensa<sup>83</sup>, el MINISDEF empezó a ahondar en la conciliación de la vida familiar, lo hizo aumentando la protección a los militares que iban a misiones internacionales. Así pues, el MINISDEF cambió algunos aspectos de la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional publicada en el BOD<sup>84</sup> y derivados de propuestas del OMI.

Se podría atrasar la participación en misiones internacionales<sup>85</sup> siempre y cuando se den uno de estos tres casos, según dice dicha nota de prensa:

- Durante una misión internacional tengas fijada la fecha de un acto judicial por divorcio o separación, en la que se encuentre en el aire la patria potestad de los hijos.
- Cuando el militar en cuestión vaya a ser padre y el parto sea en ese periodo de misión y de alto riesgo.

<sup>81</sup> VALLEJO DA COSTA, R.: "Conflictos trabajo-familia como riesgo psicosocial"; *CEF. Trabajo y Seguridad Social*, núm. 375, 2014, pág. 21 y22.

<sup>82</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, 266, 6 DE Noviembre de 1999).

<sup>83</sup> Nota de prensa publicada en la página web del MINISDEF: "Defensa amplia la protección por conciliación a los militares desplazados en misiones", el 12 de Noviembre de 2012. Enlace:

<http://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2012/11/DGC-121112-ampliacion-conciliacion-militares.html>

<sup>84</sup> Véase en el siguiente enlace: <http://www.hsabogados.es/img/actualidad/00028.pdf>

<sup>85</sup> Estas misiones internacionales tienen un máximo de duración de 6 meses.

- Cuando los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio de la misión haya fallecido el cónyuge, pareja de hecho o cualquier otro tipo de afectividad legalmente acreditada y la de un hijo.

Según un artículo muy interesante de la Revista Española de Defensa en 2014<sup>86</sup>, en la que como su propio título indica, es un claro ejemplo de conciliación en las FAS. Habla sobre una soldado del Grupo de Regulares Nº52, Sambra Bumedien Ali, que recibió el premio “Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las Fuerzas Armadas”<sup>87</sup>. La soldado iba a acompañada al acto de su marido y de sus dos hijas pequeñas, teniendo en cuenta que Sambra tiene 8 hijos, 5 biológicos y 3 de acogimiento, los cuales son de su hermana fallecida por su pareja. Cuando ella menciona tal suceso, cuenta que el Ejército también la ayudó, sus compañeros siempre la han apoyado y afirma que son una gran familia, que la Unidad en la que se encuentra nunca le ha puesto ninguna traba a la hora de poder cuidar a sus hijos y tener conciliación con su vida personal y familiar.

Sambra ha compaginado el cuidado de tal familia tan numerosa a la vez que ha llevado a cabo su función como militar. Este suceso no solo constituye un hecho de conciliación sino también un hecho de auto superación.

Por ahora, parece que el MINISDEF, aunque solo sean dos ejemplos, ha intentado avanzar en el campo de la conciliación militar. Bien, pues según la AFME<sup>88</sup>, al colectivo militar se le ha abandonado en este campo denunciando que los militares pasan largos períodos alejados del ámbito familiar, se tienen que estar continuamente moviendo geográficamente, entre otros aspectos, alegando que las familias de estos militares se sienten abandonadas<sup>89</sup>.

El MINISDEF, en 2016, publicó en el BOD, la Orden DEF/1363/2016<sup>90</sup>, en la que se establece la regulación de la jornada y los horarios, en su artículo 8.3., se dice que los Jefes de Unidad, de manera excepcional, “podrán conceder, con carácter personal y temporal, la modificación de la parte fija del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como en los casos de familias monoparentales.” En su artículo 9, sobre la jornada de verano para compaginar la vida laboral con la familiar y, según el artículo 11 de dicha Orden, si se realizan guardias, servicios, maniobras o cualquier actividad que suponga estar fuera de casa, el militar podrá disfrutar, en principio, de 10 días como máximo de descanso anual adicional, siempre y cuando la unidad no requiera de sus servicios de manera obligatoria.

---

<sup>86</sup> Véase artículo de la REVISTA ESPAÑOLA DE DEFENSA: “Un ejemplo de conciliación”, *Ministerio de Defensa*, de Enero de 2014. Enlace: <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/red-302-soldado-bumedien.pdf> (Consultado el 18/9/2017)

<sup>87</sup> Este premio fue creado a través de la ORDEN DEF/509/2007, de 6 de marzo, para reconocer la labor de personas e instituciones, tanto militares como civiles, que hayan realizado actos importantes potenciando el papel de la mujer y la igualdad de oportunidades en las FAS. Dicho premio lleva este nombre en honor a la primera mujer fallecida, soldado de Infantería Ligera, en una misión internacional el 21 de Febrero de 2007. Esta fue condecorada con Medalla OTAN. Véase en <http://www.portalcultura.mde.es/actividades/premios/soldadoldoia/>

<sup>88</sup> Asociación de Familias de Militares Españoles.

<sup>89</sup> Véase artículo AFME: “Familias de militares se constituyen en asociación para exigir conciliación y apoyo social ante el abandono de Defensa”, AUME, 2015: <http://www.aume.org/Noticia.aspx?Cod=7365> (Consultado el 18/9/2017)

<sup>90</sup> Véase Orden DEF/1363/2016, de 28 de Julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas. (BOD, núm. 157, de 11 de Agosto de 2016)

En este año 2017, el Consejo de Ministros, a proposición de María Dolores de Cospedal<sup>91</sup>, ha aprobado el RD por el que se modifica el Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional<sup>92</sup>. Según una Nota de Prensa de la página web del MINISDEF<sup>93</sup> los cambios más relevantes en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar son los siguientes:

- Facilitar reagrupación familiar a los miembros de un matrimonio o pareja de hecho, entre militares.
- Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho, ambos militares, con hijos menores de 12 años, que se destinan en la misma provincia, no podrán ser destinados a otra diferente.
- Se amplían los plazos de incorporación a un nuevo destino que constituya un cambio de residencia. Estos serán de 15 a 30 días, dependiendo si es traslado entre la Península y archipiélagos, a Ceuta y Melilla o dentro de la Península.
- Asignación temporal de destinos por circunstancias excepcionales de conciliación, con previo estudio de la situación de una comisión.
- Nuevas medidas de Protección a las militares víctimas de violencia de género. Podrán pedir un puesto de igual categoría, sin que se le exija mínimo de permanencia en el destino. Las víctimas de violencia de género tendrán que acreditar que se encuentran en esa situación<sup>94</sup>.

Cabe destacar que existe un manual del OMI sobre medidas de conciliación en las FAS<sup>95</sup>, el cual se va actualizando de forma periódica según las novedades legales o cualquier otro motivo reseñable. Este manual tiene el título de " Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas". Este manual es útil para los Mandos de las UCO ya que con él pueden solventar las dudas en materia de conciliación del personal militar de la UCO en la que estén destinados.

Además en dicho manual, a disposición de cualquier persona, ya que se puede tener acceso a él desde la página web del MINISDEF, aparecen preguntas frecuentes que se han podido dar en la UCO con su respuesta negativa o positiva correspondiente alegada por la norma vigente que regule dicha cuestión.

Por ejemplo, en cuanto a misiones internacionales, según el manual, hay permisos y aplazamientos, que se regulan mediante la Directiva del JEMAD 17/11. Estos permisos que aparecen en la directiva son, por ejemplo<sup>96</sup>:

- Descanso a mitad de misión: cuando su duración sea superior a 6 meses correspondiendo 2,5 días por mes a disfrutar en territorio nacional.
- Descanso fin de misión (proporcional a la duración de la misión):
  - a. Si la duración de esta es inferior o igual a tres meses, corresponderán 3 días por mes de misión.

<sup>91</sup> Ministra actual de Defensa.

<sup>92</sup> RD 577/2017, de 12 de Junio, por el que se modifica el *Reglamento de destinos del personal militar profesional* aprobado por el RD 456/2011, de 1 de abril. (BOE, 140, 13 de Junio de 2017)

<sup>93</sup> Véase Nota de Prensa en MINISDEF: " Defensa modifica el Reglamento de Destinos del personal militar profesional", del 9 de Junio de 2017: <http://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2017/06/DGC-170609-modificacion-reglamento-destinos-personal-militar.html>

<sup>94</sup> Información sacada del artículo F. DEL VADO, S.: "Mejoras en la conciliación", *Revista Española de Defensa*, de Julio/Agosto de 2017, pág. 24.

<sup>95</sup> Véase manual en la página web del MINISDEF:

<http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/guia-medidas-conciliacion.pdf>

<sup>96</sup> Información sacada OMI: "Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas", MINISDEF, Septiembre de 2017, pág. 40. Consultado el 26/10/2017.

- b. Si la duración de la misma es entre tres y seis meses, corresponderán cinco días por mes completo.
- c. Si la duración de la misión es superior a 6 meses, corresponderán 4 días por mes completo

Es solo un ejemplo de todas las pautas o referencias sobre conciliación que se hacen en dicho documento. Algunas otras cuestiones que se pueden consultar en él son adopción y acogimiento, destinos, permisos de cualquier tipo, comisión de servicios, descansos, licencias, casos de familias monoparentales, flexibilidad horaria, lactancia, casos de violencia de género, entre otras.

Es muy interesante ya que puede ser una gran ayuda para poder solventar dudas que surjan en las UCO. Además, si al consultar el manual no quedan claras las incertidumbres sobre conciliación que puedan aparecer ya sea porque son casos más concretos con particularidades, existe una vía por correo electrónico para enviar las consultas que se requieran. Dicho correo electrónico es el siguiente: “OMIGUALDAD@OC.MDE.ES”<sup>97</sup>.

---

<sup>97</sup> Información sacada OMI: “Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas”, *MINISDEF*, Septiembre de 2017, pág. 40. Consultado el 26/10/2017.

## 9.1. El colectivo de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas

En estos momentos, hay 15.074 mujeres en las FAS, que equivale a un 12,5 % del total. España en cuanto a número de mujeres en el ejército supera a otros países como Alemania o Reino Unido<sup>98</sup>.

Las FAS han soportado un gran cambio en cuanto a composición puesto que hasta el año 1988 la incorporación de la mujer en las FAS no fue un hecho real. En este año se aprobó el Real Decreto 1/1988, de 12 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. Desde ese año, el Ministerio de Defensa y todos los Ejércitos españoles han trabajado para que esto fuera posible.<sup>99</sup>

En 1992, se le permitió a la mujer acceder a tropa y marinería con limitación de ir a algunos destinos en unidades paracaidistas, operaciones especiales, la Legión, etc. No fue hasta 1999, cuando, gracias a la Ley de Régimen del Personal de las FAS, no se avaló el total acceso a la mujer a todos los cuerpos de los ejércitos sin distinción alguna entre hombres y mujeres.

En 2005, se aprobó la Orden DEF/525/2005, acuerdo por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Hoy día las mujeres pueden acceder a todos los cuerpos y escalas de las FAS. Actualmente nos encontramos como empleos máximos en los Ejércitos desempeñados por mujeres, los siguientes:

Número	Empleo
1	Coronel del cuerpo de ingenieros del Ejército de Tierra
1	Subteniente en la Armada
4	Cabo Mayor en el Ejército de Tierra
1	Cabo Mayor en el Ejército del Aire
1	Cabo Mayor en la Armada

Ilustración 7. Empleos máximos alcanzados por mujeres en las FAS<sup>100</sup>.

<sup>98</sup> Estadísticas sacadas de Nota de Prensa: "Defensa modifica el Reglamento de Destinos del personal militar profesional", 2017: <http://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2017/06/DGC-170609-modificacion-reglamento-destinos-personal-militar.html> y de DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA: "Informe 2016 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas", *OMI*, del 1 de Enero de 2017: <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/Informe-2016-evolucion-mujer-hombre-fas.pdf>

<sup>99</sup> OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS, "Presentación", *MINISDEF*. (Consultado 25/9/2017)

<sup>100</sup> Datos sacados de DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA: "Informe 2016 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas" *OMI*, del 1 de Enero de 2017, pág. 6. Con enlace: <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/Informe-2016-evolucion-mujer-hombre-fas.pdf>

Confirme a la división de los ejércitos el número de mujeres es:

	Número	Porcentaje
Ejército de Tierra	8988	11,8%
Armada	2592	12,6%
Ejército del Aire	2782	13,6%
Cuerpos Comunes	718	24,5%

**Ilustración 8. Total de efectivos de mujeres en los Ejércitos y Cuerpos Comunes, 2016<sup>101</sup>.**

Cabe destacar que hay 229 mujeres en operaciones internacionales, es decir, un 8,4%.

En cuanto a este colectivo, lo desarrollado en el Real Decreto 1755/2007 es bastante pobre. Refleja las medidas de protección de la maternidad en su artículo 15.1., que dice que “ las actividades que se desarrollen en los puestos de trabajo, la evaluación de riesgos determinará qué procedimientos, condiciones de trabajo y exposiciones de cualquier clase que puedan incidir negativamente en la salud de las embarazadas, en la de los fetos, en la de las madres en periodo de lactancia o en la de sus hijos lactantes” y en su artículo 15.2. en el cual se refleja que “si la naturaleza del puesto no permite adoptar variaciones para eliminar el riesgo o si, a pesar de las adoptadas, el riesgo siguiera existiendo según determine el informe vinculante del servicio de prevención, se le asignará un puesto de trabajo o un puesto orgánico distinto del que viniera ocupando, produciéndose, en su caso, la reincorporación al puesto anterior cuando cese las circunstancias que motivaron la asignación de dicho puesto”. Este artículo está basado en el artículo 26 de la Ley 31/1995 dónde también aparecen estas mismas medidas.

Las medidas de protección de la maternidad, en concreto en la enseñanza militar, viene determinado por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las FAS, en el cual nos da pautas a seguir, por ejemplo, de una alumna militar con cargas lectivas o no puedan hacerse cargo del plan de estudios por embarazo o parto, como nos dice el artículo 4 de dicho RD.

El artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, nos dicta que la igualdad de trato será conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Aunque es la regla general en cuanto a igualdad también se aplica a los militares. El artículo 72 de la Ley 39/2007 nos dice que se les deberá de dar oportunidades a las mujeres que estén en situación de parto, embarazo o posparto.

También se creó el 7 de marzo de 2005, el Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas (OMI), donde se han llevado a cabo progresos en materias como la conciliación

---

<sup>101</sup> Estadísticas sacadas de Observatorio militar para la igualdad: “ Datos de personal en el MINISDEF”, de Diciembre de 2016.

familiar, optando por ejemplo, por regular los permisos, la reducción de jornada o la flexibilidad de horarios.

Referente a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, se aprobó la Orden DEF/253/2015, como ya se ha comentado anteriormente en el punto de conciliación, que regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En cuanto a casos más concretos de PRL, como uno publicado en el Boletín de Tierra del Ministerio de Defensa, podemos poner el de la Teniente Barragán, la cual pertenece a la Unidad de Servicios de la Base “Araca” en Vitoria. En 2016 recogió el premio a la “Mujer Profesional 2016”. Se encuentra dentro del Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra y, en su actual destino es la responsable de la oficina de Riesgos Laborales de la Base Militar citada anteriormente. La teniente tiene el título de Arquitecto Técnico y es Técnica en PRL, con nivel superior en las especialidades de Seguridad en el trabajo, de Ergonomía, de Higiene Industrial y de Psicología aplicada<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup> Véase reportaje en la página web del EJÉRCITO DE TIERRA: “La teniente Barragán, premiada por las mujeres empresarias de Álava”, *Reportajes del Boletín de Tierra*, núm. 5612, del 10 de Noviembre de 2016.

## 10. Riesgos Específicos

Cabe destacar que en cuanto a las FF.AA, los riesgos a los que están expuestas son muy específicos, ya que hay que diferenciar los riesgos de los diferentes Ejércitos, las diferentes unidades, los diferentes cuarteles, diferentes actividades, etc, puesto que en cada uno son diferentes.

Los riesgos a los que están sometidos pueden ser naturales, como nevadas; biológicos como puede ser un virus; tecnológicos donde engloba los productos tóxicos, explosiones, riesgos acústicos en campos de tiro, etc.

Debemos de tener en cuenta hay riesgos pero también influyen diferentes factores a la hora de que se produzcan accidentes. Pueden producirse accidentes por vehículos militares, tanto terrestres, como aéreos o navales, manejo de armas y explosivos, labores de mantenimiento, manejo de material específico...Pero estos accidentes dependen también de tres factores, el humano, que posiblemente sea el más común, podría darse por consumición de drogas o sustancias, no cumplir con las medidas estimadas, los Mandos encargados no supervisan o incluso por insuficiencia de procedimientos, entre otros. También tenemos el factor ambiente y el factor fallo. Este último se puede deber a fallos en el material, como puede ser un fallo en las armas.

Dado que hay tantos riesgos y no se pueden evitar o disminuir mediante los equipos de protección efectiva, en las FAS también tienen equipos de protección individual (en adelante EPI). Los EPI son equipos llevados por cada militar individualmente para prevenir los riesgos a los que está expuesto cuando realiza su actividad y de esta manera se cuida su seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a los militares los EPIs implican las gorras, chalecos, botas, etc. Los EPIs pueden ser parciales, que solo protegen determinadas zonas de tu cuerpo, e integrales que protegen todo el cuerpo<sup>103</sup>.

Los EPIs se podrán usar para diferentes riesgos, guantes para agentes químicos, casco o botas para riesgos mecánicos, para los riesgos acústicos como puede darse el caso en los campos de tiro, tapones u orejeras antisonoras,, etc.

Cabe destacar que de alguna manera las FAS están llevando a cabo algunos proyectos en relación a la prevención de riesgos, como por ejemplo, en los Laboratorios de Ingenieros del Ejército (LIE) destaca el estudio acústico sobre la medición de ruido en los campos de tiro y de maniobras.<sup>104</sup>

No solo influyen los riesgos físicos, también se producen riesgos psicológicos, ya que, acorde con el ámbito en el que están los militares, especialmente, me atrevería a decir, cuando van a misiones internacionales, según el destino que les toca en relación a la Unidad a la que pertenezcan, son más peligrosas que otras, y al final, de una manera u otra, acaba afectando, en más o menos proporción, a la vida del militar.

---

<sup>103</sup> Información sacada de CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS: " Manual de Prevención en riesgos laborales", *Consejería de Empleo, Industria y Comercio, Gobierno de Canarias*, (pág. 125)

<sup>104</sup> BENI C.: "El sorprendente legado de un visionario", *TIERRA, Boletín Informativo del Ejército Español*, núm. 196, 2012, página 13.

## **10.1. Acoso: Comparativa del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AGE y las FAS**

Lo primero de todo hay que diferenciar entre los tipos de acoso que se pueden dar en el ámbito militar, como en cualquier otro ámbito laboral, estos son el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso laboral, también llamado *mobbing*, es el acoso, por parte de jefes o compañeros de trabajo de una manera periódica durante un tiempo prolongado, que puede provocar un daño psicológico en la víctima difícil de paliar<sup>105</sup>. También definido en el apartado II de la Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado<sup>106</sup>. Este es el Protocolo de actuación de la AGE, pero en el ámbito militar, no lo hay particularmente de acoso laboral, solo se hace mención de él una vez en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de las FAS, en el apartado 4, dando su definición simplemente.

Por eso voy a ahondar más en el acoso sexual y por razón de sexo y más adelante haré una comparativa del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AGE y de las FAS, ya que en estas últimas se aprobó en 2015.

En cuanto a las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo vienen tipificadas en la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 7, cuyas definiciones son:<sup>107</sup>

- **Acoso sexual:** “ (...) cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
- **Acoso por razón de sexo:** “ (...) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aunque el MINISDEF pertenece a la Administración Pública, como se ha dicho de manera reiterada en todo el trabajo, el colectivo castrense constituye un colectivo especial, por lo que hay diferencias más que notables entre el protocolo de la AGE y el de las FAS.

En cuanto al objeto de los protocolos es el mismo, cada uno en su ámbito de aplicación, de establecer medidas de prevención frente al acoso.

Conforme a los principios por los que se rige cada uno de ellos, también coinciden: Principio de Igualdad tipificado por el artículo 14 de la CE; fomentar cultura de prevención frente al acoso mediante medidas de

---

<sup>105</sup> Definición de acoso laboral: <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>

<sup>106</sup> Véase Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. (BOE, núm.130, 1 de Junio de 2011)

<sup>107</sup> Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, núm.71, 23 de Marzo de 2007).

sensibilización al personal; garantía de indemnidad frente a represalias; los Principios de Intimidad y confidencialidad y los de Celeridad y Diligencia. Ambos comparten estos principios, aunque al Protocolo de Defensa se le suman cuatro más, en su apartado tercero, que dicen:<sup>108</sup>

- Tolerancia Cero. Principio rector basado en el artículo 10 de la CE y en la LO 8/2014 del Régimen Disciplinario de las FAS. Este principio viene a decir que no se tolerará ningún tipo de acoso, en ninguna de sus formas posibles. Y si lo hay se debe de llevar a cabo la denuncia correspondiente o dar parte del suceso.
- Responsabilidad del Mando. "El Mando garantizará y velará por la convivencia entre sus subordinados (...) fomentando el compañerismo (...).
- Responsabilidad del personal. "Cualquier miembro de las Fuerzas Armadas que realice, induzca, tolere (...) o encubra un acoso sexual (...) incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico (...).
- Garantías frente a la victimización secundaria. Para evitar la doble victimización se respeta la dignidad de la persona.

En cuanto a la AGE, el órgano encargado del inicio del procedimiento será la Asesoría confidencial, dicho grosso modo, esta elabora un informe de valoración con conclusiones y propuestas, y puede desencadenar en tres finales, en archivo de la denuncia, deducción de otra falta disciplinaria distinta y se abriría el expediente correspondiente o indicios claros de acoso. En el caso de que el interesado presente alegaciones, se constituirá un Comité de Asesoramiento, el cual podrá terminar la investigación por falta de indicios o seguir con el procedimiento. Este último elaborará un informe de conclusiones y se tramitará siguiendo el curso del procedimiento<sup>109</sup>.

En cuanto al ámbito castrense que es el ámbito que nos atañe, no hay ni Asesoría confidencial ni Comité de Asesoramiento, las autoridades con potestad disciplinaria recibirán el formulario de denuncia o escrito correspondiente y, o se iniciará un esclarecimiento de los hechos, o se abrirá un expediente disciplinario, o la remisión de dicha denuncia al juzgado togado militar o a la fiscalía militar correspondientes. Y, además, habrá un instructor, que recibirá apoyo de la UPA de la víctima, y será un militar ajeno a la Unidad donde esté el presunto infractor y dicha víctima<sup>110</sup>.

En el ámbito castrense, como hemos visto, aparecen otras autoridades y mandos competentes en materia de acoso. Estos los podemos dividir en tres subgrupos según sus competencias:

- Órganos de asesoramiento y de información. Estos son la **Unidad de Protección frente al Acoso** (UPA) y el **Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres**, del que ya se ha hablado en otros apartados del trabajo anteriormente.

---

<sup>108</sup> Véase apartado 3 de la Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de Noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas. (BOE, núm. 312, de 30 de Diciembre de 2015)

<sup>109</sup> Información sacada de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. (BOE, núm.130, 1 de Junio de 2011)

<sup>110</sup> Véase Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual o por razón de sexo de las FAS. Citado.

Las UPA viene tipificada en la Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de Protección frente al acoso<sup>111</sup>, cuya definición nos la da en su artículo 2, que dice que la UPA es “una unidad externa a la cadena orgánica de mando que tienen por finalidad prevenir y proteger ante cualquier conducta (...) de ser acoso sexual o por razón de sexo en las Fuerzas Armadas (...). Y existirá una UPA en la Dirección General de Personal, en la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y en la Jefatura de Personal de los ejércitos.

Una de sus funciones, entre otras, es distribuir dicho protocolo de las FAS en todas y cada una de las unidades, y también la “Guía práctica para la víctima de acoso” y el “Manual de buenas prácticas para el Mando” ante las situaciones de acoso, estos últimos, de los que hablaré a continuación, elaborados por el OMI, el cual también formará en temas de igualdad al personal (representantes del Cuerpo Jurídico Militar y Cuerpo Militar de Sanidad) que conforme la UPA.

La “Guía práctica para la víctima de acoso” es un documento de carácter orientativo, elaborado por el OMI, que nos informa sobre cómo las víctimas que sufren acoso pueden denunciarlo y que derechos les pertenecen. Establece pautas sobre el acoso sexual y por razón de sexo y sus definiciones, y cómo debe actuar la víctima ante esta situación, quien puede denunciar y el formulario a llenar de esta (**Ver ANEXO 6**) y dónde dirigirla, a qué tipo de vía. En este documento se puede ver el procedimiento que se sigue a la hora de tramitar las denuncias e incluso las direcciones del OMI y de las UPA<sup>112</sup>.

En cuanto al “Manual de buenas prácticas para el Mando”, también es un documento de carácter informativo, y al igual que la guía para la víctima, es elaborado por el OMI. Este manual nos informa sobre cómo pueden los Jefe de las Unidades detectar una situación de acoso, establecer unas políticas de prevención o actuar en caso de que se de algún caso de acoso en su unidad. La responsabilidad del mando juega un papel crucial, por ello, en este manual se les da una serie de pautas. Las situaciones de acoso son un problema en las FAS, no solo a nivel personal para la víctima, sino para ellas en general, ya que este tipo de situaciones derivan en absentismo laboral, desmotivación de los trabajadores e incluso a baja productividad<sup>113</sup>.

- Órganos y autoridades competentes en la vía disciplinaria. La UPA también está integrada dentro de este subgrupo como una vía para las denuncias, junto con el Jefe del Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa, Jefe del Estado Mayor del ET, de la Armada y del EA, con competencias en la resolución.
- Órganos competentes en la vía penal. A la hora de presentar la denuncia, a diferencia de la AGE, los militares tienen dos vías: la vía ordinaria civil y la vía judicial militar, normalmente se usa la

---

<sup>111</sup> Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de Protección frente al acoso. (BOE, núm.84, de 7 de Abril de2016) (BOD, núm.69, del 11 de Abril de 2016)

<sup>112</sup> Información recogida en OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS: *Guía práctica para la víctima de acoso*, MINISDEF, 2016:

<http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/GUIA-PRACTICA-PARA-LA-VICTIMA-DE-ACOSO.pdf>

<sup>113</sup> Información recogido en OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTREM MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS: *Manual de buenas prácticas para le Mando*, MINISDEF, 2016:

<http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/MANUAL-DE-BUENAS-PRACTICAS-PARA-EL-MANDO.pdf>

segunda, y se pueden dirigir a los **Juzgados Togados Militares** y a las **Fiscalías Jurídico Militares**. Que normalmente se usa la segunda vía dado el ámbito en el que nos encontramos no significa que siempre sea esa, con independencia de a donde se destina la denuncia, la resolución irá a una vía o a otra según la naturaleza del delito. Bien es cierto, que por la vía militar se sigue la jerarquía, la persona interesada ha de informar al superior suyo, este último a su superior, y así sucesivamente. En el caso de que el superior sea la persona que comete el delito se le comunicará al superior de este. Este pauta de jerarquía viene tipificado en la Ley Orgánica 8/2014. Bien es cierto que esto puede derivar en el archivo de denuncias que al final, es posible que no lleguen a ningún sitio<sup>114</sup>.

En cuanto al procedimiento de actuación, se siguen prácticamente los mismos pasos en ambos ámbitos. En cuanto a la AGE se inicia mediante denuncia, de manera escrita o verbal, que la habrá hecho o la víctima de acoso, o su representante o algún empleado que tenga constancia de tales hechos. En cuanto a las FAS, será igual, la denuncia la podría presentar el militar acosado, cualquier otro militar que sepa de los hechos o cualquier persona de confianza de la víctima de acoso<sup>115</sup>.

A diferencia de la AGE, las FAS tienen tres canales para presentar la denuncia: a través del formulario que aparece en el ANEXO 6, llenando un parte militar o cualquier otro medio que permita identificar al supuesto acosador y al acosado. El modelo de denuncia de la AGE y las FAS, por supuesto, es diferente para cada uno<sup>116</sup>. (Ver ANEXO 7)

Trimestralmente, la Dirección General de Personal, los Mandos y Jefatura de los Ejércitos y la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa, le harán llegar al OMI estadísticas de acoso con respecto a los datos aportados por las UPA en el ámbito disciplinario, y, de igual modo la Fiscalía Togada Militar le hará llegar sobre casos de acoso del ámbito penal. Así pues, el OMI, le hará llegar de manera anual, al Ministro de Defensa, en nuestro caso, Ministra, un informe de todos esos datos estadísticos sobre acoso en las FAS, al que no he podido tener acceso<sup>117</sup>.

Aunque según una noticia del 2017, se conoce que la Justicia militar ha desestimado un total del 76% de las denuncias por acoso en los Ejércitos. En resumen afirma que entre 2004 y 2015 hubo 174 denuncias por acoso sexual y *mobbing* en las FAS, y que sólo hubo 22 condenas, 7 casos quedaron en las manos de Mandos militares y otros 11 se derivaron a otros organismos que no se sabe. A continuación podemos ver un cuadro resumen de las estadísticas de resolución de las denuncias por acoso, según dicha noticia.<sup>118</sup>

Resolución de denuncia	Número
Archivadas	110
Sentencia no condenatoria	24
Condena	22

<sup>114</sup> Información sacada del artículo de TREJO, M.: "La lucha contra el *mobbing* en las Fuerzas Armadas no tienen amparo legal", *BEZ.ES*, del 11 de Abril de 2016. Véase en el siguiente enlace: <https://www.bez.es/373611366/El-mobbing-en-las-Fuerzas-Armadas-no-tiene-amparo-legal.html> (Consultado 26/10/2017)

<sup>115</sup> Véase apartado 9 del Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual o por razón de sexo de las FAS. Citado.

<sup>116</sup> Véase apartado 9 del Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual o por razón de sexo de las FAS. Citado.

<sup>117</sup> Véase apartado 10 del Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual o por razón de sexo de las FAS. Citado.

<sup>118</sup> Información y estadísticas sacadas del artículo de PINHEIRO, M.: "La justicia militar ha desestimado el 76% de las denuncias por acoso en el Ejército", *ELDIARIO.ES*, del 8 de Enero de 2017. (Consultado el 15/9/2017)

Derivadas a otros organismos	11
Derivadas a autoridades disciplinarias	7

Ilustración 9. Resolución de denuncias por acoso en las FAS ( 2004 - 2015)<sup>119</sup>.

Otra noticia nos hace referencia a los mismos datos estadísticos que la anterior, ¿pero hasta qué punto son fiables?, en ella se afirma desestimarse 3 de cada 4 denuncias por acoso en las FAS, denunciando como en la anterior noticia, que según expertos en derecho penal y militar, como Antonio Suárez-Valdés, dicen que estos datos están “maquillados”, que no corresponden a la realidad, ya que según su experiencia, las estadísticas son mucho más altas. La razón en la que se apoyan estos expertos es que el Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en las FAS fue aprobado en 2015, y según datos se dejarían más del 80% de las denuncias fuera<sup>120</sup>.

Como casos reales sacados de fuentes no oficiales, tenemos un caso de acoso laboral y abuso de poder, en el cual un soldado denuncio por este motivo a un alto cargo de una base de Tenerife. Según afirma el afectado sufría presión, acoso y humillaciones de manera reiterada y esto a largo plazo le supuso ansiedad y depresión y un pronunciado deterioro de carácter físico y mental. Es curioso como hace referencia a la falta de resolución de los tribunales castrenses, ya que ha tenido que llevar el caso hasta la justicia ordinaria civil, llevando más de un año de baja laboral<sup>121</sup>.

Por otro lado, en otra noticia publicada en la AUME, de la que ya hemos hablado en el trabajo, nos habla de un caso de abuso de poder y acoso sexual en el Cuartel General de la Marina de Guerra Española. El presunto culpable es un teniente, y no solo él, hay más presuntos implicados, todos ellos altos Mandos. Según la noticia un gran número de infantes de Marina fueron chantajeados y sufrieron amenazas para someterse a actos sexuales<sup>122</sup>.

En cuanto a sentencias sobre acoso sexual podemos destacar la Sentencia 3973/2016 del TS de la Sala de lo militar, en la cual un Cabo fue sometido de manera reiterada a insinuaciones, tocamientos, entre otras cosas, sexuales, por el Cabo 1º de dicha Unidad y este último con pena de dos años y diez meses de prisión con suspensión de empleo y cargo público<sup>123</sup>.

## 10.2. Bajas laborales y accidentes

En cuanto a las bajas laborales en las FAS, vienen tipificadas en la Instrucción 1/2013, de 14 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar.

<sup>119</sup> Información y estadísticas sacadas del artículo de PINHEIRO, M.: “La justicia militar ha desestimado el 76% de las denuncias por acoso en el Ejército”, *ELDIARIO.ES*, del 8 de Enero de 2017.

<sup>120</sup> Información y estadísticas sacadas del artículo de JARA, R.: “Desestimadas 3 de cada 4 denuncias por acoso en el Ejército”, *LAIZQUIERDADIARIO.COM*, del 9 de Enero de 2017.

<sup>121</sup> Información sacada del artículo de MORENO, S. “ Un soldado denuncia a un alto cargo por acoso laboral y abuso de poder”, *CADENASER.COM*, del 21 del Abril de 2016.

<sup>122</sup> Información sacada del artículo de Miguel González: “Mandos de la Armada intentaron tapar un escándalo de acoso sexual”, *AUME*, de 25 del 11 de 2011.

<sup>123</sup> Véase en el CENDOJ.

Así como estadísticas oficiales sobre accidentes en las FAS sí las hay (Ver tablas en ANEXO 9), sobre las bajas laborales no hay apenas (Ver tablas en ANEXO 8).

Las bajas laborales, de deben en parte, como hemos podido ver anteriormente en el trabajo, de afectados que han sufrido situaciones de cualquier tipo de acoso, de abuso de poder de superiores, conflicto familia-trabajo... pero también hay más factores de riesgo que afectan al militar a la hora de desempeñar su trabajo. Esos factores de riesgo pueden desembocar en **estrés**. Algunos militares afirman sentirse presionados por sus Jefes o incluso ven situaciones de favoritismo con sus otros compañeros, esto puede generarles inseguridad e inquietud a la hora de trabajar y puede desembocar en ansiedad o estrés.

Otra de las razones de bajas es el **Burnout** o síndrome de quemado, no confundir con estrés. El **Burnout** constituye un estado de desgaste físico, psíquico y emocional. Este puede derivar de problemas del militar con sus compañeros en la UCO, con los Jefes, agotamiento en el trabajo, falta de adaptación en la Unidad, que al final también puede desembocar en afectar a la autoestima de la persona<sup>124</sup>.

### **10.3. Suicidios**

En cuanto a tasas de suicidios en las FAS, constituyen una gran incógnita, ya que no hay estadísticas oficiales en las que basarse. Los suicidios en el ámbito militar, según mi investigación, se debe a la inadaptación al medio militar que desemboca en estrés, ansiedad o *burnout* para el afectado y esto les puede llevar a situaciones de desesperación. (Ver estadísticas en ANEXO 10)

En cuanto a la tasa de suicidios en las FAS de EEUU, se disparan, y de ellos hay muchas más estadísticas que de las españolas. Las altas tasas de suicidios allí, en 2008, por ejemplo, alcanzaban más de 1000 veteranos que se intentaban suicidar al mes. (Ver comparativa en ANEXO 11)ANEXO 11

---

<sup>124</sup> Véase definición, causas y síntomas: <http://www.cuidateplus.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>

## 11. Conclusión

- En el ámbito de los ejércitos queda mucho camino por recorrer, lo que a mi parecer resulta lógico dadas las dificultades o riesgos específicos a los que se enfrentan en unidades operativas, logísticas, de enseñanza.... Se puede destacar que el MINISDEF trabaja en el desarrollo de mejora en PRL con instrumentos internos. Bien es cierto que todavía no se tiene del todo en cuenta la importancia de la PRL en este ámbito colectivo, ya que como se ha podido ver a lo largo del trabajo, en muchas ocasiones al analizar la normativa se contradice a priori en algunos puntos, ya que hablamos de personal civil y militar, y eso podría derivar a confusiones o mal uso de las normas, que trasladado a la práctica supondría un uso ineficaz para los Jefes de Unidad o cualquier personal de las BAE, de la PRL en las FAS.
- Cuando se habla de normativas legales sobre los Jefes de las BAE como la figura del empresario en el entorno laboral, no recae toda la responsabilidad al Jefe de la BAE, sino a todo el Cuadro de Mando, que en mayor o menor medida, de la responsabilidad de cumplir con la normativa de prevención alcanza a todos los militares, de mayor o menor graduación. Por lo que no se le puede achacar toda la responsabilidad al Jefe de la BAE. La vigilancia de la salud es cosa de todos los militares<sup>125</sup>.
- Conforme a la formación en materia preventiva al personal militar, no se ha logrado implantar en todas las FAS. El prototipo perfecto sería que todos los militares, conforme a su graduación, tuvieran unos conocimientos en mayor o menor medida sobre prevención. Por ejemplo, la tropa y marinería tuviera una titulación básica, los suboficiales intermedia y los oficiales, uno superior. De esta manera se procedería a una estructura más homogénea en las FAS y por supuesto, todos tendrían conocimientos sobre la materia preventivas que les atañe<sup>126</sup>.
- En cuanto a los reconocimientos médicos, según desde el punto de vista por el que se miren, constituyen obligatoriedad o voluntariedad. Aunque, hablando desde fuera del ámbito de las FAS, veo bien que sean obligatorios, dado que el cometido del personal militar es la protección nacional y tienen que estar con plena capacidad para maniobrar o actuar dadas las actividades o tareas encomendadas ya sean en bases militares o en despliegues internacionales. Deben de estar en plenas condiciones para poder solventar cualquier tipo de problema, especialmente en situaciones donde la capacidad de reacción es menor, como en misiones, pero no solo en esta última hay que tenerlo en cuenta sino en cualquier actividad militar que se tercie.

Que el personal militar de positivo en drogas, alcohol o en sustancias psicotrópicas constituye un peligro no solo contra su salud propia, sino contra la de todos los que les rodean, ya sean compañeros como incluso la propia ciudadanía española.

---

<sup>125</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 429.

<sup>126</sup> GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 434.

Por poner un ejemplo más conciso, en el campo de tiro en unas maniobras, al disparar no tendrá los mismos reflejos alguien en sus plenas facultades que alguien que se droga o consume alguna sustancia, esto es un peligro para los compañeros que podría desembocar perfectamente en un accidente.

Hay quien estará en desacuerdo conmigo, pero a mi parecer, tener un control exhaustivo de las personas que están al servicio de las FAS constituye un método de prevención de riesgos laborales eficaz, ya que el propio riesgo supondría la persona que consume dichas sustancias.

- En cuanto al derecho de representación, así como el personal civil de las FAS, puede acceder a ella, el personal militar se exime de su uso. En principio, como se ha explicado en el trabajo, las asociaciones podrían equipararse a los sindicatos, pero si leemos bien la normativa, esta idea se esfuma, excluyéndolo de este derecho, por lo que estas asociaciones nunca constituirán una vía para presentar queja o peticiones en representación de los militares.
- En cuanto a la conciliación, aunque en las FAS se haya avanzado en estos últimos años, aún queda mucho camino por recorrer. Por un lado estoy de acuerdo con esas familias de militares que denuncian que se sienten abandonadas ya que el trabajo de un militar exige dedicación, constancia y sacrificio y que, al fin y al cabo constituyen un trabajo para con la sociedad y, es difícil poder compaginar plenamente la vida laboral con la familiar, como por ejemplo, con el claro caso de las Misiones Internacionales, en las que como máximo 6 meses el personal militar está separado de sus familias. Por otro lado, y en cierto modo, las personas que integran al ámbito castrense saben donde se meten y las exigencias, tanto personales como familiares, que esto a la larga supone. Por lo que, entendería que según el punto de vista desde el que se mire esta acusación podría ser relativa, aunque he de decir que no me he visto en la situación de estas familias y hablo desde la lejanía.
- Otra cuestión en la que aunque se haya intentado avanzar, es difícil tenerla bajo control. El acoso laboral o el acoso sexual o por razón de sexo existe en las FAS, como en cualquier otro ámbito laboral, pero eso no quiere decir que en todas UCO ni BAE se den casos. Que haya casos de acoso en las FAS no sirve de precedente para acusarlas de que existe un gran índice de casos de acoso que no llegan a trámite, como se comentan en bastantes noticias leídas.

Efectivamente, se dan casos, pero como en todos los demás trabajos, esto no significa que todas las FAS constituyan un ámbito peligroso en este sentido dado que es un ámbito donde el orden y la disciplina son primordiales, aunque bien es cierto que la línea entre autoridad y abuso de autoridad es muy fina.

Para concluir, decir que las FAS son una organización con valores institucionales y con unos atributos éticos especiales donde el compañerismo, la entrega, la lealtad y el sacrificio son un pilar básico para que funcionen. Son las que velan, junto con los demás Cuerpos de Seguridad del Estado, por nuestra seguridad, puesto que las FAS realizan infinidad de actividades para con la sociedad aunque la mayoría de la ciudadanía desconozca de su existencia. Su labor es primordial en la sociedad, a mi parecer, y por ello se

merece, todo ese personal militar que se sacrifica por la nación, unas buenas y sólidas políticas preventivas donde estén protegidos dado el gran número de riesgos a los que están expuestos y una ley que los ampare eficazmente, porque, ¿si a ellos no se les protege, quién nos va a proteger a nosotros?

## Referencias bibliográficas

VALLEJO DA COSTA, R.: "Conflictos trabajo-familia como riesgo psicosocial"; *CEF. Trabajo y Seguridad Social*, núm. 375, 2014.

GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017.

VALLEJO DACOSTA, R. Y LAFUENTE PASTOR, V.: "Marco Jurídico de la seguridad y salud en el trabajo" 3<sup>a</sup>Ed., *Prensas de la Universidad de Zaragoza*, 2016.

CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS: "Manual de Prevención en riesgos laborales", *Consejería de Empleo, Industria y Comercio, Gobierno de Canarias*.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: "Estadísticas, Presupuestos y Estudios". Datos de Enero-Octubre de 2017.

MINISTERIO DE DEFENSA: "Estadística de accidentes y agresiones en las Fuerzas Armadas", de 2015.

## Normativa

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE, 269, de 10/11/1995).

Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa. (BOE, 16, 18 de Enero de 2008)

Orden DEF/3573/2008, del 3 de Diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa. (BOE, 297, 10 de Diciembre de 2008).

RD 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. (BOE, 224, de 18 de septiembre de 1998)

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. (BOE, 180, 28 de Julio de 2011)

Real Decreto 944/2001, de 3 de Agosto, *Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas* (BOE, 186, 4 de Agosto de 2001)

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar* (BOE, 278, 20 de Noviembre de 2007)

Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE, 27, 31 de Enero de 1997)

Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de *Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas* (BOE, 294, de 5 de diciembre de 2014).

Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. (BOE, 247, de 15 de octubre de 2015)

Orden Ministerial 28/2011 de 2 de junio de 2011, al unificar el Servicio de Toxicología y el Laboratorio de Referencia del Centro Militar de Farmacia de la Defensa.

Real Decreto 742/2013, de 27 de septiembre, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas. (BOE 244, de 11 de octubre de 2013)

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, 266, 6 DE Noviembre de 1999).

Orden DEF/1363/2016, de 28 de Julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas. (BOD, núm. 157, de 11 de Agosto de 2016)

RD 577/2017, de 12 de Junio, por el que se modifica el *Reglamento de destinos del personal militar profesional* aprobado por el RD 456/2011, de 1 de abril. (BOE, 140, 13 de Junio de 2017)

Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. (BOE, núm.130, 1 de Junio de 2011)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, núm.71, 23 de Marzo de 2007).

Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de Protección frente al acoso. (BOE, núm.84, de 7 de Abril de2016) (BOD, núm.69, del 11 de Abril de 2016)

## **Bibliografía Militar**

Norma Operativa Particular 06/12 de la Dirección de Acuartelamiento.

Instrucción Técnica 14/02 sobre *reconocimientos médicos periódicos y pruebas psicológicas periódicas*

OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS: "Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas", *MINISDEF*, Septiembre de 2017, pág. 40. Consultado el 26/10/2017

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA: "Informe 2016 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas", *OMI*, del 1 de Enero de 2017:

OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS: *Guía práctica para la víctima de acoso*, *MINISDEF*, 2016.

OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS: *Manual de buenas prácticas para le Mando*, *MINISDEF*, 2016.

Instrucción Técnica Nº01/2005 de 18 de febrero de la Inspección General de Sanidad por la que se regula el funcionamiento de los laboratorios de análisis de drogas del Ministerio de Defensa.

## Artículos

RODRÍGUEZ TEN y CARNICER ESCUSOL: "Normativa sobre PRL en las Fuerzas Armadas y en los Cuerpos de Seguridad", *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 32, de Noviembre de 2016.

"Detectan lagunas y fallos en materia de seguridad y salud laboral en las Fuerzas Armadas", *Pamplona Actual*, 2017.

EJÉRCITO DE TIERRA, "Premio a la prevención de Riesgos Laborales en el Ejército", *Reportajes del Boletín de Tierra*, 2014.

EJÉRCITO DE TIERRA, "El ejército de Tierra, premio 'PREVER 2016' de Prevención de Riesgos Laborales", *Reportajes del Boletín de Tierra*, 2017

SAMPER LUCENA P.: "La experiencia de la mediación en drogodependencias en las FAS y la UME", *CAP. CMS. Psicólogo*.

BALSALOBRE MARTINEZ, J. Teniente Coronel Auditor, Fiscal del Tribunal Militar Territorial Primero (Madrid): "La negativa a someterse a análisis de detección de drogas en las unidades militares y el delito de desobediencia".

El Boletín Oficial de Adicciones`` de la Jefatura de la Inspección General del Ejército, del 13 de Junio de 2016.

GONZÁLEZ, M.: " El 0,74 de los militares da positivo en drogas", *EL PAÍS*, 216

MINISDEF: "Defensa amplia la protección por conciliación a los militares desplazados en misiones", el 12 de Noviembre de 2012

REVISTA ESPAÑOLA DE DEFENSA: "Un ejemplo de conciliación", *Ministerio de Defensa*, de Enero de 2014

AFME: "Familias de militares se constituyen en asociación para exigir conciliación y apoyo social ante el abandono de Defensa", *AUME*, 2015.

MINISDEF: "Defensa modifica el Reglamento de Destinos del personal militar profesional", del 9 de Junio de 2017

F. DEL VADO, S.: "Mejoras en la conciliación", *Revista Española de Defensa*, de Julio/Agosto de 2017.

MINISDEF: "Defensa modifica el Reglamento de Destinos del personal militar profesional", 2017.

OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD: "Datos de personal en el MINISDEF", de Diciembre de 2016.

EJÉRCITO DE TIERRA: "La teniente Barragán, premiada por las mujeres empresarias de Álava", *Reportajes del Boletín de Tierra*, núm. 5612, del 10 de Noviembre de 2016

BENI C.: "El sorprendente legado de un visionario", *TIERRA, Boletín Informativo del Ejército Español*, núm. 196, 2012.

TREJO, M.: "La lucha contra el *mobbing* en las Fuerzas Armadas no tienen amparo legal", *BEZ.ES*, del 11 de Abril de 2016

PINHEIRO, M.: "La justicia militar ha desestimado el 76% de las denuncias por acoso en el Ejército", *ELDIARIO.ES*, del 8 de Enero de 2017.

JARA, R.: "Desestimadas 3 de cada 4 denuncias por acoso en el Ejército", *LAIZQUIERDADIARIO.COM*, del 9 de Enero de 2017.

MORENO, S. "Un soldado denuncia a un alto cargo por acoso laboral y abuso de poder", *CADENASER.COM*, del 21 del Abril de 2016.

MIRALLES, F., FERNÁNDEZ, J.C., CIMA, M.: "Suicidios de personal militar en España: estudio comparativo entre militares de reemplazo, militares profesionales y población general", de 2016.

GONZALO SEGURA, L.: "El drama de los suicidios", *blogs.publico.es*, de 2015.

PÉREZ CAVA, P.: "La policía investiga el posible suicidio de un militar en Granada", *estrelladigital.es*, de 2017.

NOAIN, I.: "El suicidio de soldados y veteranos de EEUU, una epidemia sin respuestas", 2016, Nueva York.

## Páginas web

Anexos del libro GARCÉS BONET, E.: *La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra*, Bosch Editor, 2017, página 67: <http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

MINISTERIO DE DEFENSA: <http://www.defensa.gob.es/>

EJÉRCITO DE TIERRA: <http://www.ejercito.mde.es/>

PAMPLONA ACTUAL, PRIMER DIARIO DIGITAL DE PAMPLONA Y COMARCA:  
<https://pamplonaactual.com/>

V/LEX ESPAÑA, INFORMACIÓN JURÍDICA INTELIGENTE.  
<https://supremo.vlex.es/>

CENDOJ : BUSCADOR DEL SISTEMA DE JURISPRUDENCIA - PODER JUDICIAL:  
<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

BUHOLÁ, TU PERIÓDICO PERSONALIZADO: <http://www.buhola.com/>

EL PAÍS: EL PERIÓDICO GLOBAL. <https://elpais.com/>

INSTITUTO DE TOXICOLOGÍA DE LA DEFENSA: <http://www.defensa.gob.es/itoxdef/index.html>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:  
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/:VAPCOOKIE=JmyPhXhXpyp55grvZpGGGNNWq1P3rJpCvzzfk8R1QwsPkSGsGwyv!-1852370409!1074664246>

PORTAL DE CULTURA DE DEFENSA: <http://www.portalcultura.mde.es/actividades/premios/soldadoldoia/>

AUME: Asociacion Unificiada de Militares Españoles: <http://www.aume.org/index.aspx>

OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS:  
<http://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/digenper/omi/>

El Diario.Es: <http://www.eldiario.es/>

LA IZQUIERDA DIARIO: <http://www.laizquierdadiario.es/ES>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>



## **ANEXOS**

## ANEXO 1. Modelo Informe Médico

**Fuente:** Anexos del libro Garcés Bonet, Eugenio: "La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra", Bosch Editor, 2017, página 185) con enlace web:

<http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

### MODELO DE INFORME MÉDICO

Se emitirá en formato DIN A-4 según el modelo que más adelante se indica y de acuerdo con las siguientes observaciones:

(1) UNIDAD.

Designación de la Unidad de destino del personal militar profesional.

(2) SITUACIÓN.

Activo, suspenso en funciones o suspenso de empleo.

(3) FECHA PRÓXIMO RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Año en el que deberá someterse a un nuevo reconocimiento médico según lo dispuesto en el RD 944/2001.

(4) CALIFICACIÓN

Apto/ No apto temporal / No apto para cada una de las pruebas médicas.

(5) OBSERVACIONES

Para aclaración de lo anterior si procede.

(6) DIAGNOSTICO DE LA LESIÓN O ENFERMEDAD.

Breve diagnóstico inicial de aquella lesión o enfermedad detectada que es causa de insuficiencia médica. Se consignará el apartado del cuadro de condiciones psicofísicas del Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica de aplicación en las Fuerzas Armadas en el que está incluida.

(7) FECHA CUANDO SE DIAGNOSTICÓ

Fecha cuando se detectó la lesión o enfermedad por cualquier órgano de la Sanidad Militar. En caso de que el individuo se encuentre en situación de baja temporal, marcar la fecha de inicio de dicha baja.

### CALIFICACIÓN GLOBAL

Marcar con una cruz lo que proceda. La calificación de NO APTO se dictará exclusivamente cuando la lesión o enfermedad se presuma irreversible.

## ANEXO 2. Modelo de Informe de Prueba Psicológica

**Fuente:** Anexos del libro Garcés Bonet, Eugenio: "La Prevención de Riesgos Laborales en el Ejército de Tierra", Bosch Editor, 2017, página 187-188) con enlace web:  
<http://libreriabosch.com/media/public/doc/Anexos-9788494682971.pdf>

### MODELO DE INFORME DE PRUEBA PSICOLÓGICA.

Se emitirá en formato DIN A-4 según el modelo que más adelante se indica y de acuerdo con las siguientes observaciones:

#### (8) UNIDAD.

Designación de la Unidad de destino del personal militar profesional.

#### (9) SITUACIÓN.

Activo, suspenso en funciones o suspenso de empleo.

#### (10) FECHA PRÓXIMA PRUEBA PSICOLÓGICA.

Año en el que deberá someterse a una nueva prueba psicológica según lo dispuesto en el RD 944/2001.

#### (11) CONCEPTO

Las variables no son funciones lineales no pudiendo por ello ser sus notas objeto de comparación lineal ni operaciones aritméticas, ya que la diferencia entre, por ejemplo, una puntuación de 5 y otra de 6, es mucho menor que entre un 8 y un 9.

#### (12) CALIFICACIÓN

Las puntuaciones pueden oscilar entre un mínimo de cero y un máximo de diez, obteniéndose a través de la fórmula  $C=10-(2 PD/10)$  en la que C es la calificación y PD la puntuación directa en cada factor.

En el concepto de SOCIABILIDAD se aplicará la fórmula  $C=2PD/10$ .

#### (13) PUNTO CRÍTICO

Las mínimas exigibles para cada concepto.

#### (14) SINCERIDAD.

Marcar NF en casos de puntuaciones no fiables por falta de sinceridad en las respuestas.

**(15) INFORME DEL CUESTIONARIO**

En su caso hacer mención de la conducta inadaptada o comportamiento atípico así como cualquier desajuste psicológico que haga necesaria la revisión psiquiátrica. Se consignará el apartado del cuadro de condiciones psicofísicas del Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica de aplicación en las Fuerzas Armadas en el que está incluida.

**(16) FECHA CUANDO SE DIAGNOSTICÓ**

Fecha cuando se detectó dicho desajuste por cualquier órgano de la Psicología Militar. En caso de que el individuo se encuentre en situación de baja temporal, marcar la fecha de inicio de dicha baja.

**(17) CALIFICACIÓN GLOBAL**

Marcar con una cruz lo que proceda. La calificación de NO APTO se dictará exclusivamente cuando el trastorno o desajuste psiquiátrico se presuma irreversible

## ANEXO 3 Solicitud de Análisis de confirmación de muestras de orina en las FAS.

**Fuente:** Instrucción Técnica Nº01/2005 de 18 de febrero de la Inspección General de Sanidad por la que se regula el funcionamiento de los laboratorios de análisis de drogas del Ministerio de Defensa.

### A. DATOS DE LA UNIDAD

1.1. BUICO solicitante:(1)	Ciudad:	C.P.
2. Dirección:	Ciudad:	C.P.
Teléfono:	Fax:	Correo electrónico:
3.1 Datos del solicitante:(2)		
4. Dirección para el envío de los resultados: (3) BUICO:		
5.1. C/	Ciudad:	C.P.
5.2 Forma de envío (4): <input type="checkbox"/> Fax <input type="checkbox"/> Por correo. Teléfono:	Fax:	Correo electrónico:

### B. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS ENVIOS

Clasificación del envío: MUY URGENTE	URGENTE	RUTINA
Muestras correspondientes al Plan de Prevención de Drogas de: ET AR EA Otros		
P - Persona de contacto para incidencias:(5)	Tno:	
Tipo de muestras enviadas:(6)		
Nº de muestras enviadas (7):		

### C. DATOS DE PRIORIDAD DEL ANALISIS Y ENVIO DE LOS RESULTADOS:

- Los RESULTADOS deben ser enviados:
- MUY URGENTES: el plazo mas breve de tiempo posible (1 a 5 días)- Adelantar los resultados por vía telefónica/ fax, etc
  - URGENTES: en el plazo máximo de 10 días (1 a 10 días)
  - RUTINA: en el plazo máximo de 30 días (de 1 a 30 días)

En el caso de envío URGENTE o MUY URGENTE expresar el motivo -(8)

A CUMPLIMENTAR POR EL CENTRO MILITAR DE FARMACIA:

Nº Entrada:	Fecha:	de	de
Fecha recepción:	Firma del solicitante y sello de la entidad		
Fecha prevista análisis:			
Fecha análisis:			
Firma Dir. LABORATORIO:			

## ANEXO 4 Solicitud de Análisis de aguas de piscina

Fuente: Documento sacado de la página web del Instituto de Toxicología de la Defensa

FTTM02 ver 8, 21/06/2017



INSTITUTO DE TOXICOLOGÍA  
DE LA DEFENSA

Glorieta del Ejercito s/n; H.C. de la Defensa (Edif. Mínimos) 28047 MADRID; Tfno: 91.4...

### SOLICITUD DE ANÁLISIS DE AGUA DE PISCINA

#### Instrucciones:

Rellenar **una solicitud por cada muestra remitida**, que acompañará siempre a la misma.

No dejar campos en blanco

Completar el volante directamente con el programa **Adobe Acrobat** e imprimirla después

**Las muestras deberán tener entrada en el ITOXDEF no mas tarde de las 13 horas**

#### ORIGEN DE LA MUESTRA

Cod Identificación Unidad (CIU):

Denominación BUICBAE:

SISTEMA DE DESINFECCIÓN EMPLEADO (Por ej. Cloro, Sal, Nit. Plata, Sulfato de Cobre,...)

Especificar:

**DATOS DE LA TOMA.** Ver protocolo toma de muestras del Servicio de Toxicología. Dejar en blanco para aguas envasadas.

Persona que lo realiza:

Día  \*Hora:

Si procede, determinaciones realizadas "in situ" (pH, cloro, temperatura, oxígeno disuelto,...)

Observaciones e incidencias en la toma

#### Marcar la solicitud requerida

Análisis Completo según IT 07/2014 de IGESANDEF  
[remitir un mínimo de 2 litros de agua sin aditivo + 0.5 L de agua con tiosulfato]

#### Analíticas específicas

- Microbiológico completo [remitir un mínimo 0.5 L de agua con tiosulfato]
- Cloro y pH [remitir un mínimo 50 ml de agua sin tiosulfato]
- Otros parámetros (previa consulta a los facultativos del ITOXDEF: 91.422.26.25).  
Especificar:

#### DATOS PARA LA REMISIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS

BUICBAE a la que remitirlo:

Persona responsable:

Teléfono:

Dirección de SIMENDEF:

En caso de no disponer de SIMENDEF, especificar dirección Outlook:  
No se remitirán informes de resultados por correo postal ordinario

Fecha y firma

## ANEXO 5. Volante de petición de Analítica. Muestras Biológicas.

Fuente: Documento sacado de la página web del Instituto de Toxicología de la Defensa



### Volante de petición de Analítica. Muestras biológicas INSTITUTO DE TOXICOLOGÍA DE LA DEFENSA

FITM05, ver 10 27/02/15

Glorieta del Ejercito s/n; Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla" (Edif. Mínimos) 28047 MADRID; Tfno.: 914222625; Fax: 914222624

1º APELLIDO: .....	(escribir con letra de impresora)	
2º APELLIDO: .....	Nombre del Médico:	
NOMBRE: .....	Servicio:	
D.N.I.: ..... Fecha Nac.: ..... / ..... / .....	Tfno.: .....	Firma /sello
Nº HISTORIA CLINICA: .....	E-mail: .....	
HOSPITAL/ORIGEN: .....	A efectos de facturación:	
ORIENTACIÓN DIAGNÓSTICA: .....	FACTURAR A:	
Los informes se remitirán al correo electrónico indicado por el médico. En ningún caso se remitirán resultados por fax. Si no disponen de correo electrónico, indicar la dirección postal completa para su envío por correo ordinario: .....		
C/ ..... LOCALIDAD: ..... PROVINCIA: ..... C.P.: ..... NIF: ..... Tfno.: ..... Autorizado el gasto (Gerencia, Sello y firma): .....		

SUERO		ORINA		PELO	
Aluminio	Magnesio	Diuresis =		Antimonio	Cobre
Antimonio	Manganeso	Aluminio	Estroncio	Arsénico	Manganeso
Bario	Níquel	Antimonio	Magnesio	Bario	Mercurio
Berilio	Plata	Arsénico <sup>1</sup>	Manganeso	Berilio	Plata
Calcio	Selenio	Bario	Mercurio	Bismuto	Plomo
Cobalto	Talio	Berilio	Níquel	Cadmio	Talio
Cobre	Uranio	Bismuto	Plata	Cobalto	Uranio
Cromo	Zinc	Boro	Pbomo	SANGRE	UÑAS
Litio		Cadmio	Selenio	Cadmio	Arsénico
LIQUIDO HEMODIALISIS	HIGADO	Calcio	Talio	Manganeso	Mercurio
Aluminio	Hierro	Cobre	Uranio	Mercurio	OTRAS PETIC.
	Cobre	Cobalto	Zinc	Plomo	Colinesterasa plasmática <sup>2</sup>
LECHE MATERNA		Cromo		Etanol <sup>3</sup>	Colinesterasa eritrocitaria <sup>2</sup>
Mercurio					

1. Para la determinación de As en orina deberá mantenerse una dieta exenta de pescado durante, al menos, dos semanas antes de la recogida de la muestra.

2. Muestra: sangre anticoagulada con EDTA (2 tubos)

3. Muestra: sangre con coagulante polímero como anticoagulante y fluoruro sódico como conservante

En el informe de resultados, la incertidumbre se expresará, cuando ésta varíe con la concentración, mediante el intervalo ( $\pm$ )  $a\%+b$ , en donde  $a$ : porcentaje del valor informado y  $b$ : valor que se suma al porcentaje anterior. Cuando no varíe con la concentración se expresará como porcentaje del valor informado

Los precios aplicables serán los siguientes: 30,47 € por elemento salvo Mg, Cu y Zn en suero, cuyo precio es de 15,47 por elemento.

Para cualquier otra determinación consultar con los Facultativos de este Servicio: [toxicologia@oc.mde.es](mailto:toxicologia@oc.mde.es)

## ANEXO 6. Formulario de Denuncia por Acoso Sexual y Por razón de Sexo en las Fuerzas Armadas.

Fuente: MINISDEF, "Guía práctica para la víctima de acoso", OMI, (pág. 15)

<b>SOLICITANTE</b>		
<input type="checkbox"/> Militar acosado	<input type="checkbox"/> Militar	<input type="checkbox"/> Otros
<b>TIPO DE ACOSO</b>		
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Acoso profesional derivado del sexual o por razón de sexo
<b>DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE</b>		
Nombre y apellidos	TMI/DNI	Teléfono de contacto
<b>DATOS PERSONALES DEL MILITAR ACOSADO</b>		
Nombre y apellidos	TMI/DNI	Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
<b>DATOS PROFESIONALES DEL MILITAR ACOSADO</b>		
Ejército <input type="checkbox"/> Seleccione uno de	Empleo <input type="checkbox"/> Seleccione un elemento	Destino <input type="checkbox"/> Permanente <input type="checkbox"/> Temporal
Categoría: <input type="checkbox"/> Oficial <input type="checkbox"/> Suboficial <input type="checkbox"/> Tropa		
<b>DATOS DEL MILITAR DENUNCIADO</b>		
Empleo, Nombre y apellidos	Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
Existe relación jerárquica entre ambos	Destino	
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>		
Localidad	1-ene-1911	<b>FIRMA</b>
<input type="checkbox"/> JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA <input type="checkbox"/> TITULAR DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA <input type="checkbox"/> JEFE DEL ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA <input type="checkbox"/> JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA ARMADA <input type="checkbox"/> JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DEL AIRE		
<input type="checkbox"/> JEFE DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN DE ACOSO (UPA) <input type="checkbox"/> Seleccione una opción		

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí (Especificar)  No

Especificar documentación anexada

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación

Identificación de testigos

**CONSIDERACIONES GENERALES**

1. El formulario de denuncia puede remitirse directamente al JEMAD, a la SUBDEF, al Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente o a la UPA, según el destino que se ocupe.

IIPA para el personal dependiente de:

DIGENPER Órgano Central	MAPER Tierra	ALPER Armada	MAPER Aire	JRRHH JEMAD	ISFAS	INTA	INVIED	
Dirección Postal	Pº de la Castellana 109 28071 Madrid	C/Pmn 6,8 28004 Madrid	C/Montalbán 2 28014 Madrid	Pza. Moncloa s/nº 28008 Madrid	C/Virujo 1 28006 Madrid	C/Huesca 31 28020 Madrid	Ctra. Alcalá Km 34 28850 Tomelén de Ardoz (Madrid)	C/I Isaac Peral 32 28015 Madrid

2. Deberá informar de la remisión del formulario al Jefe de Unidad.

**Este formulario de denuncia se presentará en sobre cerrado a los destinatarios**

## ANEXO 7. Formulario de Denuncia por Acoso Sexual y Por razón de Sexo en las AGE.

**Fuente:** Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO				
<b>SOLICITANTE</b>				
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Área/Servicio de Prevención	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada	
<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/> Delegados/das de prevención	<input type="checkbox"/> Otros		
<b>TIPO DE ACOSO</b>				
<input type="checkbox"/> Moral/Laboral	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de la orientación sexual	
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar)				
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>				
Nombres y apellidos		NIF	Sexo	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> H	<input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto		<input type="text"/>		
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>				
Centro de trabajo		Unidad directiva		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Vinculación laboral:				
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a	<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo	<input type="checkbox"/> Laboral temporal
<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel	<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo		
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>				
<input type="text"/>				
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>				
<input type="checkbox"/> Sí. (Especificar)	<input type="checkbox"/> No			
<input type="text"/>				
<b>SOLICITUD</b>				
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...				
<b>LOCALIDAD Y FECHA</b>		<b>FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA</b>		

## **ANEXO 8. Estadísticas de parte con o sin baja en la Administración General del Estado y las FAS. Ya que no viene desglosado.**

**Fuente:** Página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en "Estadísticas, Presupuestos y Estudios". Datos de Enero- Octubre de 2017.

Clasificación	ENERO – OCTUBRE 2017								
	Hombres			Mujeres			Total		
	Con baja	Sin baja	Total	Con baja	Sin baja	Total	Con baja	Sin baja	Total
Administración Pública y Defensa	103	157	260	145	214	359	248	371	619

## ANEXO 9. Estadísticas de Accidentes en las FAS

**Fuente:** De la página del Ministerio de Defensa: "Estadística de accidentes y agresiones en las Fuerzas Armadas", de 2015.

En la página Web del MINISDEF se recogen las estadísticas de los diferentes Ejércitos, reguladas por la Orden Ministerial 65/2016, de 29 de noviembre, donde se desarrolla el Plan Estadístico de la Defensa.

Las variables que se usan son los tipos de sucesos y los afectados. Dentro de los sucesos tenemos accidentes, muertes, suicidios o iniciativa de ellos, etc. Según el informe los accidentes más comunes en el ámbito de las FAS son:

- De vehículos terrestres
- De aeronaves
- De buques o embarcaciones
- En paracaídas
- Con armas y explosivos
- En prácticas deportivas
- En labores de mantenimiento
- De otro tipo, como puede ser incendios, caídas, ahogamiento, atropello, intoxicación por consumo de sustancias psicotrópicas, entre muchos otros.

Los afectados constituyen todo el personal militar de las FAS, incluyendo alumnos de centros docentes militares y reservistas activados.

En cuanto a las estadísticas de accidentes en las FAS:

1. Número de sucesos, afectados y fallecidos en relación al tipo de suceso 2015.

Tipo de suceso	Números de sucesos	Número de afectados	Número de fallecidos
<b>Total</b>	1053	1081	5
<b>Vehículo terrestre</b>	24	47	
<b>Aeronave</b>	1	3	3
<b>Paracaidismo</b>	46	46	
<b>Armas y explosivos</b>	14	17	1
<b>Prácticas deportivas</b>	542	542	1
<b>Mantenimiento</b>	66	66	
<b>Caídas</b>	118	118	
<b>Incendios</b>	1	49	
<b>Atropello</b>	3	3	
<b>Orden cerrado</b>	8	8	
<b>Orden de combate</b>	32	32	
<b>Instrucción con material</b>	44	44	

2. Número de sucesos, afectados y fallecidos distribuidos por Ejércitos 2015.

Ejércitos	Número de sucesos	Número de afectados	Número de fallecidos
<b>Total</b>	960	988	5
<b>Ejército de Tierra</b>	891	916	1
<b>Armada</b>	17	17	1
<b>Ejército del Aire</b>	52	55	3

En la página del MINIDEF solo se encuentran las estadísticas de accidentes del 2015. Como se puede ver reflejado en las tablas, donde más sucesos se producen son en el Ejército de Tierra ya que en proporcionalidad es el Ejército con más personal de los tres.

Cabe reseñar que donde más sucesos se producen sea en prácticas deportivas, entiendo que dentro de ello se engloban actividades que requieran de algo de destreza y habilidad, como pueden ser equitación como se dan en los centros docentes militares, como la AGM; continuadas que requieren dormir al aire libre y andar kilómetros; actividades de tiro; topográficas para desarrollar la orientación o incluso maniobras en la nieve, entre otras.

3. En concreto en Zaragoza según el tipo de accidente fueron los siguientes:

Provincia	Total	Vehículo terrestre	Aeronave	Buque	Paracaidista	Armas y explosivos	Prácticas deportivas	Mantenimiento	Otros
Zaragoza	97	2	-	-	7	2	36	5	45

## ANEXO 10. Análisis del número de suicidios en las Fuerzas Armadas

### Fuente:

- Estadísticas sacadas de MIRALLES, F., FERNÁNDEZ, J.C., CIMA, M.: "Suicidios de personal militar en España: estudio comparativo entre militares de reemplazo, militares profesionales y población general", de 2016.
- Suceso sacado de GONZALO SEGURA, L.: "El drama de los suicidios", *blogs.publico.es*, de 2015.
- Suceso sacado de: PÉREZ CAVA, P.: "La policía investiga el posible suicidio de un militar en Granada", *estrelladigital.es*, de 2017.

1. Número de presuntos suicidios y tentativas en jóvenes que realizaban el servicio militar obligatorio durante los años 1990 a 2000.

AÑO	SUICIDIOS	TENDENCIA DE SUICIDIO
1990	19	115
1991	19	79
1992	13	72
1993	14	9
1994	27	6
1995	12	12
1996	8	4
1997	10	6
1998	7	4
1999	5	2
2000	0	2

2. Índice de suicidios en población militar y nacional.

AÑO	SUICIDIOS POBLACION MILITAR POR 100.000	SUICIDIOS POBLACION NACIONAL ESPAÑOLA POR 100.000
2001	9.2	4.7
2002	3.3	4.8
2003	5.1	4.7
2004	8.6	5.3
2005	7.6	7.8
2006	6.5	7.3
2007	4	7.3

Como se puede ver, teniendo en cuenta que no hay estadísticas mucho más recientes el número de suicidios en las FAS ha disminuido considerablemente, y esto se debe, por un lado, a los cambios tanto políticos como sociales que se han introducido a lo largo del tiempo. Así como los psicólogos especializados que empezó a haber en las Unidades para poder ayudar a las personas con problemas. De esta manera

también se conciencia a los Mandos para que fueran conscientes de la situación y pudieran actuar en caso de ser necesario.

Hay noticias sueltas sobre sucesos de esta índole, como por ejemplo, el suicidio de un Teniente del Ejército y sucedió debido a la falta de adaptación al mundo militar. Cabe decir que fue de misión a Afganistán en 2012, y su familia, relata que cuando regresó, en pocas palabras, no era el mismo. De alguna manera había regresado trastornado de esa misión. El fallecido no acudió a ningún psicólogo y los familiares denuncian que no hubiera ningún protocolo de ayuda que ampare a las personas que vuelven de misiones de tal grado. Finalmente, en 2013, 7 meses después de volver de la misión, se suicidó.

Otro suceso, más reciente, de agosto de este mismo año, 2017, en el que un militar del Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC) del Ejército de Tierra, en Granada, fue hallado muerto en su puesto de vigilancia por un disparo. Se cree que fuera un suicidio, aunque no se sabe con certeza puesto que la investigación procede con secreto de sumario. Las personas cercanas a la víctima no saben cuales han podido ser las causas del motivo, ya que llevaba a sus espaldas 45 años al servicio de las FAS.

## **ANEXO 11. Comparativa suicidios FAS españolas con FAS estadounidenses.**

### **Fuentes:**

- Información sacada de MIRALLES, F., FERNÁNDEZ, J.C., CIMA M.: "Suicidios de personal militar en España: estudio comparativo entre militares de reemplazo, militares profesionales y población general", de 2016.
- Información sacada de NOAIN, I.: "El suicidio de soldados y veteranos de EEUU, una epidemia sin respuestas", 2016, Nueva York.

Las altas estadísticas de suicidio o intento de suicidio en las FAS de EEUU se deben en parte a las continuas misiones internacionales en las cuales viven situaciones delicadas. Y esto hace que aumente el estrés, la presión y la ansiedad de los militares. Así como también afecta a su vida laboral con sus familias. Por eso, en Estados Unidos, dada la situación, se imparte un programa de formación para los militares, sobre dificultados en las relaciones personales y familiares, cómo tratar el estrés, entre otros temas.

El expresidente de EEUU, Barack Obama calificó estas tasas como una "epidemia" en el 2012. Este mismo año creó una orden ejecutiva para mejorar los servicios de salud mental en las bases y para sorpresa de todos, fue el año con más suicidios de militares en activo, contando con 321. Cabe decir que EEUU tiene una tasa muy elevada de suicidios en general, que asciende a más de 8000 al año. Dados los excesivos números se aprobó una Ley para prevenirlas.

Cabe destacar que los suicidios en EEUU de veteranos de más de 50 años asciende a 69% y un 44% los jóvenes, unas cifras que a la postre son más que preocupantes. Como ya he dicho antes, estos sucesos se deben más bien a las misiones internacionales a las que van, como por ejemplo Irak y Afganistán.

Como último dato relevante en las FAS estadounidenses, la cifra de suicidios en mujeres veteranas alcanza el 28,7, cifra seis veces mayor a la de la población civil de EEUU.

Como se puede ver, en cuanto a estadísticas de suicidios en las FAS estadounidenses hay estadísticas, de las españolas no las hay o por lo menos, si las hay no son públicas.

Hay noticias sueltas sobre sucesos de esta índole, como por ejemplo, el suicidio de un Teniente del Ejército y sucedió debido a que no se adaptaba al sistema