

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**II MÁSTER UNIVERSITARIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

**LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO EN LOS
SUPUESTOS DE RIESGO PROFESIONAL POR EMBARAZO Y
DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL EN LAS
FUERZAS ARMADAS Y EN LOS CUERPOS Y FUERZAS DE
SEGURIDAD**

Miguel Ángel Laurenz Itoiz

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. REGULACIÓN DEL RIESGO PROFESIONAL POR EMBARAZO Y DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL EN LAS FUERZAS ARMADAS Y EN LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD.....	10
1. LA DEFENSA NACIONAL Y LA SEGURIDAD PÚBLICA EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.....	10
2. ANÁLISIS DE LA CUESTIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS Y LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD ESTATALES Y AUTONÓMICOS.....	12
2.1. FUERZAS ARMADAS.....	12
2.2. GUARDIA CIVIL.....	15
2.3. CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.....	18
2.4. NAVARRA.....	21
2.5. PAIS VASCO.....	24
2.6. CATALUÑA.....	28
2.7. CANARIAS.....	31
III. LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL EMBARAZO Y LA LACTANCIA EN LAS FUERZAS ARMADAS Y EN LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA.....	32
1. AGENTES, PROCEDIMIENTOS O CONDICIONES DE TRABAJO QUE PUEDEN INCIDIR EN LA SALUD DE LA EMBARAZADA, LA MADRE EN PERIODO DE LACTANCIA NATURAL O EL FETO.....	33
1.1. AGENTES FÍSICOS.....	33
1.1.1. Choques, vibraciones o movimientos.....	33
1.1.2. Manipulación de cargas.....	34
1.1.3. Ruido.....	34
1.1.4. Radiaciones no ionizantes.....	35
1.1.5. Frío y calor extremos.....	36
1.1.6. Movimientos y posturas forzadas o estáticas.....	36
1.2. AGENTES BIOLÓGICOS.....	37
1.3. AGENTES QUÍMICOS.....	38
2. AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS QUE NO PUEDE HABER RIESGO DE EXPOSICIÓN POR PARTE DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL.....	39
2.1. TRABAJADORAS EMBARAZADAS.....	39

2.1.1. Agentes físicos	39
2.1.2. Agentes biológicos	40
2.1.3. Agentes químicos	40
2.2. TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA	41
3. RIESGOS PSICOSOCIALES	41
IV. CONCLUSIONES	44
V. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA	47
VI. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	51

I. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente Trabajo Fin de Máster es el análisis de la adaptación del puesto de trabajo en los supuestos de riesgo profesional por embarazo y durante el período de lactancia natural en las Fuerzas Armadas y en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, para lo cual, conforme al artículo 15 de la Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, del Consejo de las Comunidades Europeas, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, hay que partir de la consideración de las profesionales que prestan sus servicios en el ámbito de las Fuerzas Armadas y en los cuerpos de Seguridad Pública, como de grupos especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 15 de la Directiva 89/391 establece que *“los grupos (de trabajadores) expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica”*. Careciendo la Directiva citada de una definición de trabajadores expuestos a riesgos especialmente sensibles, debe acudir nuevamente al Derecho Comunitario para identificar a estos grupos.

En este sentido, se han dictado tres Directivas Comunitarias con objeto de incrementar la protección de tres sectores poblacionales cuya presencia en el mercado de trabajo ha mostrado una tradicionalmente una mayor debilidad: las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia, los jóvenes y los trabajadores vinculados por un contrato de duración temporal. Conforme a lo expuesto, el Consejo ha aprobado la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la Directiva 94/33, de 22 de junio de 1994, del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo y, finalmente, la Directiva 91/383, de 25 de junio de 1991, del Consejo de las Comunidades Europeas, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. Estas Directivas han sido transpuestas al ordenamiento

jurídico español, respectivamente, en los actuales artículos 26, 27 y 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹.

No obstante, debe advertirse la peculiaridad con que se aplica la Directiva 89/391 a estos grupos profesionales. En este sentido, el artículo 2 de la Directiva citada dispone que:

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

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

En el mismo sentido, el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recoge que:

“2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

Policía, seguridad y resguardo aduanero.

Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

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

A la vista de los preceptos transcritos, parece desprenderse que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales no resulta aplicable ni a las Fuerzas Armadas ni a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad en general. Por consiguiente, podría concluirse erróneamente que el colectivo de mujeres en situación de gestación o

¹ El objeto de la Directiva 89/391 es elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en su centro de trabajo. Como toda Directiva Comunitaria, los principios y objetivos contenidos en la misma son vinculantes para los Estados de la Unión. No obstante, este carácter vinculante requiere hacerse efectivo a través de la promulgación de normas jurídicas de carácter nacional, en lo que se conoce como transposición del Derecho Comunitario a los ordenamientos nacionales. De este modo, las Directivas Comunitarias establecen un plazo para que cada Estado miembro dicte las disposiciones legales y reglamentarias necesarias para dar cumplimiento a los objetivos incluidos en las mismas, con la advertencia de que de no hacerlo, incurren en responsabilidad ante las autoridades comunitarias, las cuales podrán imponer medidas coercitivas a los Estados miembros que se inhiban de la obligación de incorporarlas a su ordenamiento jurídico interno.

El artículo 18 de la Directiva 89/391 dispuso un plazo de transposición que concluía el 31 de diciembre de 1992. El legislador español, pese al retraso, dictó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde plasmó la finalidad recogida en la Directiva antedicha.

de lactancia integradas en los mismos carece de la especial protección ante los riesgos derivados del trabajo que tienen las demás trabajadoras.

Empero, la jurisprudencia comunitaria se ha ocupado de restringir el ámbito de la exclusión del artículo 2.2 de la Directiva 89/391. En concreto, debe hacerse mención en este estudio, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 5 de octubre de 2004 -Caso Bernhard Pfeiffer y otros contra Deutsches Rotes Kreuz, TJCE\2004\272-.

“52. En efecto, tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello se deduce que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente (véase la sentencia Simap, antes citada, apartados 34 y 35, y el auto de 3 de julio de 2001, CIG, C-241/99, Rec. pg. I-5139, apartado 29).

53. Además, el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 89/391 no excluye del ámbito de aplicación de ésta los servicios de protección civil en cuanto tales, sino únicamente «determinadas actividades específicas» de dichos servicios cuyas particularidades se pueden oponer de manera concluyente a la aplicación de las normas enunciadas por la citada Directiva.

54. Esta excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 89/391, definido de manera amplia, debe recibir, por consiguiente, una interpretación que limite su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que según dicha Directiva pueden proteger los Estados miembros.

55. A este respecto, la exclusión que se menciona en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 89/391 únicamente se adoptó a efectos de asegurar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud y del orden públicos en circunstancias de excepcional gravedad y magnitud –por ejemplo, una catástrofe– que se caracterizan por el hecho de no prestarse, por naturaleza, a una planificación del tiempo de trabajo de los equipos de intervención y de socorro.

56. Sin embargo, el servicio de protección civil en el sentido estricto así delimitado, que se menciona en la referida disposición, se distingue claramente de las actividades de socorro a heridos o enfermos, que son las controvertidas en el asunto principal.

57. En efecto, aun cuando un servicio como el mencionado por el órgano jurisdiccional remitente debe hacer frente a acontecimientos que, por definición, no son previsibles, las actividades a las que da lugar en condiciones normales y que responden además a la finalidad atribuida precisamente a tal servicio, pueden sin embargo organizarse con antelación, incluidos los horarios de trabajo de su personal.

58. Por tanto, dicho servicio no presenta ninguna particularidad que se oponga de manera concluyente a la aplicación de las normas comunitarias en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, de modo que no está comprendido en la excepción recogida en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 89/391 y es esta Directiva la que ha de aplicarse a tal servicio.

59. Respecto a la Directiva 93/104, del propio tenor de su artículo 1, apartado 3, se desprende que se aplica a todos los sectores de actividad, privados o públicos, mencionados en el artículo 2 de la Directiva 89/391, a excepción de determinadas actividades particulares enumeradas taxativamente”.

A la vista de esta sentencia se desprende que la mera pertenencia a uno de los cuerpos definidos en el artículo 2.2 de la Directiva 89/391 no conlleva la inmediata exclusión del ámbito de protección en materia de prevención de riesgos laborales pretendido por la norma, distinguiendo el Tribunal entre el ejercicio de las funciones ordinarias que estos cuerpos tienen asignadas, y las actividades de socorro o de emergencias, en la que la aplicación de los principios contenidos en la Directiva supondría la paralización de estas funciones y servicios públicos. De este modo, a salvo de estas peculiares actividades, el resto de la actividad laboral de estos grupos queda sometida a la normativa general de prevención de riesgos laborales.

En este mismo sentido y en relación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad españolas -en este caso, la Guardia Civil-, se dictó la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2006 -Caso Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino de España, TJCE\2006\12- según la cual:

“22. Con carácter preliminar, es preciso recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia, tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente (véanse, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2000 [TJCE 2000, 234], Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartados 34 y 35; el auto de 3 de julio de 2001 [TJCE 2001, 219], CIG, C-241/99, Rec. p. I-5139, apartado 29; la sentencia de 5 de octubre de 2004 [TJCE 2004, 272], Pfeiffer y otros, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 52, y el auto de 14 de julio de 2005 [TJCE 2005, 249], Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, aún no publicado en la Recopilación, apartado 42).

23. Por consiguiente, esta excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 89/391, definido de manera amplia, debe recibir una interpretación que limite su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que según dicha Directiva pueden proteger los Estados miembros (sentencia Pfeiffer [TJCE 2004, 272] y otros, antes citada, apartado 54, y auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg [TJCE 2005, 249] antes citado, apartado 44).

24. Asimismo, procede recordar que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg [TJCE 2005, 249], antes citado, apartado 51).

25. Por lo tanto, cabe aplicar la Directiva 89/391, dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o su salud (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg [TJCE 2005, 249], antes citado, apartado 52).

26. En cambio, la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse (auto *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* [TJCE 2005, 249], antes citado, apartado 53).

27. En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran observarse todas las normas contenidas en la Directiva 89/391, la necesidad de no poner en peligro las imperiosas exigencias de preservación de la seguridad y de la integridad de la colectividad, habida cuenta de las características que revisten algunas actividades específicas, debe prevalecer transitoriamente sobre el objetivo de la citada Directiva, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores (véase, en este sentido, el auto *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* [TJCE 2005, 249] antes citado, apartados 54 y 55).

28. No obstante, incluso en una situación excepcional de esta índole, el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas «en la medida de lo posible» (auto *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* [TJCE 2005, 249], antes citado, apartado 56”).

Por todo lo cual, para el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, la total, genérica y permanente exclusión del personal militar del ámbito de la legislación sobre riesgos laborales resulta inadmisibile, pudiendo concluirse que incluso aun no existiendo una normativa específica de prevención de riesgos laborales aplicable a las Fuerzas Armadas o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad –estatales, autonómicos y locales-, no podría exceptuarse a los integrantes de estos cuerpos funcionariales del manto de protección de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo. En definitiva, puede señalarse que la Directiva y su ámbito de aplicación y, por extensión, el de toda la normativa sobre prevención y protección frente a riesgos laborales, “*pasa de ser una normativa ratio personae a ser una normativa ratio materiae*”².

En el mismo sentido, y en relación con la transposición de la Directiva 92/85, el informe de la Comisión de las Comunidades Europeas número 100, de 15 de marzo de 1999 -LCEur 1999\798- señala que “*la Directiva es aplicable a las trabajadoras embarazadas, que han dado recientemente a luz y en período de lactancia de todos los ámbitos y ocupaciones, sin excepción*”.

² Labajos Fernández, David. La prevención de riesgos laborales en las Fuerzas Armadas. En Jurisdicción militar, riesgos laborales y operaciones militares internacionales. Una aproximación técnico-jurídica. Ministerio de Defensa. Madrid, 2010, página 36.

Por lo tanto, el objeto de la Directiva 92/85 es promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la Directiva antedicha impone la obligación al empresario de evaluar todo “*riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora*” –artículo 4-. En caso de presentarse riesgos para el embarazo de la mujer trabajadora o en período de lactancia, el artículo 5 de la directiva dispone diversas acciones a emprender por el empleador, que van sucesivamente desde la mera adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo, el cambio de puesto de trabajo e incluso la suspensión de la relación laboral.

Por otro lado, como medida de protección específica, el artículo 7 de la Directiva prevé la prohibición del trabajo nocturno previa expedición de un certificado médico que dé fe de la necesidad de la adopción de esta medida para garantizar la seguridad o la salud de la trabajadora afectada. Finalmente, la Directiva concluye con una relación no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a evaluar por el empleador en los supuestos de gestación y de lactancia -Anexo I-, así como con otra relación de agentes y condiciones de trabajo cuya existencia en el centro de trabajo es incompatible con la presencia de la trabajadora -Anexo II-.

Los criterios contenidos en la Directiva 92/85 relativos a la protección de la trabajadora en estado de gestación o de lactancia natural han sido transpuestos inicialmente a nuestro ordenamiento jurídico interno, mediante la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo objeto de un desarrollo ulterior a través del Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

II. REGULACIÓN DEL RIESGO PROFESIONAL POR EMBARAZO Y DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL EN LAS FUERZAS ARMADAS Y EN LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD

1. LA DEFENSA NACIONAL Y LA SEGURIDAD PÚBLICA EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

El artículo 2 de la Constitución Española de 1978 conforma un Estado descentralizado donde fundamentalmente el Estado y las Comunidades Autónomas efectúan un reparto de las competencias asignadas a las Administraciones Públicas. Conforme al artículo 149.1.4º de nuestra primera norma, corresponde al Estado la regulación en exclusiva de la Defensa y de las Fuerzas Armadas, constituidas según el artículo 8.1 por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire y cuya misión es *“garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional”*.

Por el contrario, pese a que la seguridad pública –como la defensa nacional- es competencia exclusiva del Estado, el artículo 149.1.29º de la Constitución contempla la posibilidad de creación de policías por parte de las Comunidades Autónomas en la forma que se establezca en los respectivos Estatutos y dentro del marco definido por una ley orgánica. De este modo, las fuerzas de seguridad estatales –Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía, de conformidad con el artículo 9 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad- coexisten con sus homólogas autonómicas previa adopción de la decisión de constituir un cuerpo policial propio por parte de los órganos de gobierno autonómicos.

En ejecución del mandato constitucional, el artículo 37.1 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, reitera la facultad de las Comunidades Autónomas para crear cuerpos policiales, reconociendo expresamente la existencia de policías autonómicas en País Vasco -disposición final primera-, Cataluña -disposición final segunda- y Navarra -disposición final tercera-.

En efecto, mediante el artículo 17 y la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprobó el Estatuto de Autonomía del País Vasco, se posibilitó la creación de la Policía Autonómica Vasca -Ertzaintza-, la cual se materializó previa promulgación del Real Decreto 2903/1980, de 22 de diciembre, de restablecimiento y actualización de Mikeletes, Forales y Miñones y del Reglamento de la Policía de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 15 de junio de 1982.

Asimismo, a través del artículo 13 de la ya derogada Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprobó el Estatuto de Autonomía de Cataluña, la Comunidad Autónoma asumió la posibilidad de crear una Policía Autonómica de la Generalidad - Mossos d'Esquadra- lo que se materializó en la Ley 19/1983, de 14 de julio, de Creación de la Policía Autonómica de la Generalidad de Cataluña.

Por su parte, Navarra disponía de una policía propia creada mediante el Acuerdo de la Diputación Foral de Navarra de 30 de octubre de 1928, por lo que el artículo 51 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, se limitó a reconocer la competencia de la Comunidad Foral en la regulación del régimen estatutario de sus miembros, así como la coordinación con las policías locales. No obstante, la Policía Foral de Navarra se rige, como los demás cuerpos policiales por los principios de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de noviembre, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Recientemente, la Ley 2/2008, de 28 de mayo, por la que se crea el Cuerpo General de Policía de Canarias, plasmó la posibilidad de creación de una policía autonómica previsto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, por la que se aprueba el Estatuto de Canarias. Es este cuerpo autonómico el que hasta el momento, cierra el particular espectro de la seguridad pública en España, sin mencionar la multiplicidad de policías locales existentes en municipios, mancomunidades u otros entes asociativos de carácter supramunicipal.

En consecuencia y conforme al planteamiento de este estudio, se analizará la adaptación de la regulación del riesgo profesional por embarazo y durante el período de

lactancia natural en las Fuerzas Armadas y en los seis cuerpos de seguridad pública -dos estatales y cuatro autonómicos- actualmente existentes.

2. ANÁLISIS DE LA CUESTIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS Y EN LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD ESTATALES Y AUTONÓMICOS

2.1. Fuerzas Armadas

La particular función asignada a las Fuerzas Armadas como es la salvaguarda de la defensa nacional ha justificado tradicionalmente la restricción de los derechos de los funcionarios públicos integrados en las mismas, lo que en principio parecía reproducirse ineludiblemente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. No obstante, como ya se anticipó anteriormente, desde la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2006 -Caso Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino de España, TJCE\2006\12- la regla general es la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores, bien sean civiles o militares, excluyendo únicamente aquellas actividades de las Fuerzas Armadas cuyas peculiaridades lo impidan.

En este sentido, el artículo 27 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, reitera el derecho de los militares a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, protección que sólo se restringirá cuando presten funciones asociadas a la defensa nacional -operaciones militares-. Asimismo, el apartado cuarto del artículo citado exige al Estado desarrollar “*una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud*” proporcionando equipos de protección individual y facilitando la formación e información en materia de prevención.

El derecho a la protección de la seguridad y salud en materia de prevención de riesgos laborales se plasma en 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 Ministerio de Defensa, el cual da cumplimiento a la Disposición Adicional novena de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El ámbito de aplicación del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, se extiende -conforme a lo dispuesto en el artículo 2 b)- a todas las actividades que se realicen en el seno del Ministerio de Defensa por los integrantes de las Fuerzas Armadas, actividades que no obstante, deben circunscribirse al ámbito exclusivamente castrense, diferenciándolas de las funciones comunes a las de los demás trabajadores, para las que resulta aplicable la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como ha precisado la jurisprudencia comunitaria. Por su parte, el artículo 5 de este Real Decreto enumera los siguientes principios de acción preventiva:

- a) Evitar los riesgos.*
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) Reducir los posibles riesgos.*
- d) Combatir los riesgos en su origen.*
- e) Adaptar el puesto de trabajo a la persona.*
- f) Incorporar nuevas tecnologías.*
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre los métodos y organización del trabajo, los medios tecnológicos y los factores ambientales en el trabajo.*
- h) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- i) Impartir las debidas instrucciones al personal respecto de los riesgos laborales.*

Como puede advertirse, los principios de la acción preventiva en el ámbito castrense no se apartan de los recogidos para el común de los trabajadores en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: evitar los riesgos, reducirlos en su origen, adaptación del puesto, planificación de la acción preventiva, información e incorporación progresiva de las nuevas tecnologías al puesto de trabajo.

En relación con los riesgos asociados a situaciones de embarazo o de lactancia de las militares, el artículo 20 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre obliga a los funcionarios a cumplir las medidas de prevención que se adopten, informando acerca de cualquier situación que razonablemente pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud de la militar. No cabe duda que el embarazo o la lactancia supone una situación particular en el estado físico y psíquico de la mujer con una incidencia relevante en su salud, por lo que es deber de la funcionaria comunicar, bien a su mando inmediato o bien al servicio de prevención, el acaecimiento de esta situación –artículo 8 del Real Decreto antedicho-.

Por su parte, conforme al artículo 15 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, a la administración militar se le exige evaluar por adelantado las actividades que se desarrollen en los puestos de trabajo, así como los riesgos de cualquier tipo que puedan incidir negativamente en la salud de las embarazadas, las madres en período de lactancia, los fetos o los hijos lactantes, de modo que pueda adaptarse el puesto de trabajo para evitar el riesgo. Si la acción preventiva no fuera posible, el apartado segundo de este artículo prevé la asignación temporal de un nuevo puesto de trabajo hasta la finalización de la situación correspondiente.

Análogamente, el artículo 26 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, especifica que *“durante el período de embarazo, a la militar se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto adecuado a las circunstancias de su estado de gestación, sin que suponga pérdida del destino. Dicho puesto será preferentemente en su unidad de destino y, de no existir ninguno compatible con su estado de gestación, se le asignará en otra unidad, preferentemente en el mismo término municipal, mediante una comisión de servicio”*. Asimismo, para la lactancia se establece que a la beneficiaria de la concesión de una reducción de jornada por dicho motivo *“se le podrá asignar un puesto de las características de ubicación definidas en el embarazo”* cuando las ausencias en el puesto de trabajo fuesen incompatibles con las necesidades del servicio del destino que ocupaba antes del nacimiento del hijo. La diferencia entre uno y otro supuesto es que si bien en el embarazo se trata de proteger la salud de la madre y del feto, durante la lactancia se pretende salvaguardar la función que la militar realizaba, puesto que únicamente asigna el puesto que tenía la embarazada cuando la lactancia sea incompatible con las necesidades del servicio del destino.

Por el contrario, no contempla el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, las adaptaciones de las condiciones en las que la mujer realiza las tareas militares. Esta ausencia de regulación puede justificarse por la propia naturaleza de las funciones asociadas a la defensa de la nación, por lo que la adaptación del puesto de trabajo se determinará por el Ministerio de Defensa –artículo 20 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre- conforme a los criterios técnicos de los servicios de prevención de la unidad (UCO) correspondiente –artículo 22 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre-.

En el mismo sentido, en los procedimientos de ingreso y promoción propios de las Fuerzas Armadas, el artículo 18 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas, dispone que las aspirantes que se encuentren en situación de embarazo, parto o posparto acreditada documentalmente, podrán aplazar la realización de las pruebas hasta el proceso selectivo siguiente. En el caso de los supuestos de promoción, a la militar se le podrá modificar el puesto de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre o en su caso, asignar uno distinto, según lo indicado en el artículo 26 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.

Finalmente, debe tenerse presente tanto para el embarazo y la lactancia, como para la salud del militar en general, el artículo 101 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, el cual dispone la realización de reconocimientos médicos y pruebas psicológicas y físicas con el contenido y periodicidad que se establezcan reglamentariamente, o en cualquier momento a iniciativa fundamentada del interesado o del Jefe de su Unidad, centro u organismo. El artículo antedicho ha sido objeto de desarrollo en el 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.

2.2. Guardia Civil

Como instituto armado de naturaleza militar –según define la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad- la Guardia Civil presenta unas características específicas en la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, derivadas de la amplitud de funciones públicas que tiene asignadas.

A este respecto, el artículo 2 del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de Prevención de Riesgos Laborales de la Guardia Civil, distingue tres grupos de funciones: misiones militares, funciones de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil, derivadas de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de

marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; y finalmente, todas aquellas funciones de carácter burocrático o administrativo, análogas a las de cualquier otro empleado civil.

Respecto a las misiones militares, el artículo citado remite a su normativa específica –la cual resulta difícil armonizar con los principios generales de la prevención de riesgos laborales, por cuanto una aplicación exhaustiva de los mismos paralizaría la ejecución de las funciones castrenses asignadas-. Por otro lado, las funciones administrativas a desarrollar en los establecimientos de la Guardia Civil, quedan sujetas al ámbito de protección de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Finalmente, son las funciones propias de seguridad pública y de protección civil, las que conforman el marco objetivo del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero. De este modo, el Real Decreto antedicho regula la acción preventiva de una parte de las funciones asignadas a un grupo funcional expresamente excluido por el artículo 3.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, identificando las actividades asignadas a la Guardia Civil cuyas peculiaridades se oponen al régimen general sobre prevención de riesgos laborales. Asimismo, desde el punto de vista subjetivo, el artículo 2 del Real Decreto citado, extiende la acción preventiva a los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en unidades, centros y organismos adscritos a la Dirección General de la Guardia Civil

La normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales de la Guardia Civil está informada por los siguientes principios recogidos en el artículo 1 del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero:

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

En el ámbito específico de la prevención de riesgos laborales asociados a los supuestos de embarazo y lactancia de las funcionarias, el artículo 10 del Real Decreto impone dos obligaciones a la Administración General del Estado. Por una parte, evaluar con carácter previo todos los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la funcionaria o de su feto y, por otra, el

mandato dirigido a los mandos competentes de la unidad a la que perteneciera la embarazada, de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos. Correlativamente, la embarazada tiene la obligación genérica exigible a cualquier miembro de la Guardia Civil de informar de inmediato, por conducto regular, al personal designado para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud (artículo 12 c) del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero).

Sorprende la parquedad con que el legislador ha reglamentado la protección de la maternidad en el precepto antedicho, máxime si lo comparamos con los artículos correlativos de la regulación de la maternidad y de la lactancia de las funcionarias de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo Nacional de Policía, institutos funcionariales estatales con quienes la Guardia Civil comparte las funciones de protección de la defensa nacional y de seguridad pública. En este sentido, el artículo 10 no recoge las posibilidades ofrecidas por los artículos 5 y 7 de la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, del Consejo de las Comunidades Europeas, que van desde la mera adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo, la supresión del trabajo nocturno, el cambio de puesto de trabajo e incluso la suspensión de la relación laboral, soluciones que reconocen otras normas aplicables al Cuerpo de la Guardia Civil y que expresamente prevé el protocolo elaborado por el Servicio de Prevención específico. En este sentido, el artículo 75 de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, del Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil dispone que *“durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado”*. Asimismo, el artículo 37 del Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil establece que:

“1. El jefe de la unidad, centro y órgano en que tenga su destino la mujer guardia civil en estado de gestación, previo informe de los Servicios Médicos del Instituto, podrá:

- a) Eximirla del desempeño de los cometidos que pongan en riesgo su embarazo.*
- b) Asignarle cometidos distintos, que no resulten incompatibles con su estado.*
- c) Asignarle, si el destino lo permite, un puesto orgánico distinto al que estuviera ocupando.*

Dichas determinaciones, que no supondrán por la gestante pérdida de destino, quedarán sin efecto al concluir el embarazo.

2. *Las mismas decisiones podrán ser adoptadas, preventivamente, a petición de la interesada y sin necesidad de prescripción facultativa, cuando exista causa urgente para ello*".

Debe entenderse incluido en los preceptos transcritos el riesgo derivado de los supuestos de lactancia, máxime después de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por otro lado, debe tenerse presente el protocolo elaborado por el Servicio de Prevención de la Guardia Civil,³ titulado "*Guía de actuación para la protección del embarazo y de la lactancia natural en la Guardia Civil*" el cual regula el procedimiento a seguir tanto en situación de gestación como de lactancia, distinguiendo las siguientes fases:

- a) Comunicación de la situación de embarazo o de lactancia por parte de la mujer guardia civil, dirigida al Servicio de Asistencia Sanitaria, al Servicio de Prevención o al Jefe de la Unidad.
- b) Valoración de la misma por parte del Servicio de Asistencia Sanitaria o del Servicio de Prevención y emisión de informe que contenga una propuesta de actuación, dirigido al Jefe de la Unidad.
- c) Resolución del Jefe de la Unidad, quien determinará el mantenimiento en el puesto si no existiera un riesgo o en su caso, la adaptación del puesto o el cambio del mismo -movilidad funcional-, en caso de acreditarse un riesgo para el embarazo o la lactancia.

2.3. Cuerpo Nacional de Policía

El legislador español, a la vista de la exclusión expresa que el art. 3.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, realizó de las actividades de policía en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, así como de la necesidad de regular los principios preventivos en el ámbito de los funcionarios integrados en el Cuerpo Nacional de Policía, procedió a la aprobación del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, de Prevención de Riesgos Laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, de forma que las actividades relacionadas con la seguridad pública contasen con una regulación preventiva específica inspirada en los principios de aquella.

³ Guía de Actuación para la protección del embarazo y de la lactancia natural en la Guardia Civil. Servicio de Prevención de la Guardia Civil. Madrid, 2010.

El reconocimiento expreso del derecho a la protección frente a los riesgos laborales queda plasmado en el artículo 3 del Real Decreto antedicho, el cual dispone que los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a la vigilancia periódica de la salud. Como en el caso de la Guardia Civil, el artículo 2 del Real Decreto citado establece que las funciones que no presenten las características actividades de policía, seguridad y servicios operativos de protección civil, les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales.

Conforme al artículo 4 del Real Decreto regulador, los principios que inspiran la acción preventiva en la prevención de los riesgos de los funcionarios policiales son:

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

Para los períodos de gestación, maternidad y lactancia, el artículo 5.2 del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, anticipa que la evaluación de riesgos debe efectuarse teniendo en cuenta no sólo las peculiares características de las funciones de seguridad pública a desarrollar por los agentes, sino también las características de los funcionarios que deben desempeñarlos, por lo que cabe suponer que el documento de evaluación preventiva deberá tener en cuenta los riesgos inherentes a las situaciones de gestación o lactancia de las policías.

Para hacer eficaz la acción protectora en este tipo de situaciones, el artículo 11 del Real Decreto citado obliga a la funcionaria a comunicar previamente su estado de

gestación o de lactancia a la unidad donde preste sus servicios –como materialización singular del deber de informar al superior jerárquico directo o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los funcionarios (artículo 12.2 del Real Decreto)-. Debe inferirse que recibida la comunicación por la unidad correspondiente, el asunto será derivado al servicio de prevención, por cuanto el apartado segundo del artículo 11 atribuye al informe médico emitido desde los servicios de prevención, carácter vinculante para la adaptación del puesto de trabajo, así como para la exención del trabajo a turnos o de los servicios nocturnos y finalmente, para la adscripción temporal a otro servicio o puesto de trabajo. En su virtud, son estos informes los que ponen en marcha las medidas que se han de adoptar para proteger a la mujer, al feto o al lactante.

En cuanto a las medidas tuitivas a adoptar por la administración, parece que el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, se aparta de la regulación general que establece la subsidiariedad, en base a la cual partiendo de la adaptación de las condiciones de ejercicio del puesto de trabajo y pasando por la adscripción a otro puesto, concluyen con la suspensión de la relación laboral. En el caso particular de la seguridad pública, queda justificada la alternatividad entre unas medidas u otras, por cuanto las funciones operativas asignadas a los agentes del Cuerpo Nacional de Policía –asociadas en muchos casos al ejercicio de potestades coactivas- harían imposible *ab initio*, la adaptación de las condiciones de los puestos de trabajo⁴. En cualquier caso, la normativa específica para este grupo funcional–como ya sucede en la regulación estatal de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil- carece de una relación de funciones que pudieran ser prestadas por las embarazadas o lactantes.

En cualquier caso, el artículo 11 recoge expresamente algunas de las condiciones de adaptación del puesto de trabajo de la funcionaria embarazada o lactante, contemplándose la prohibición de máquinas, sustancias, aparatos o utensilios de trabajo, así como la utilización de una vestimenta adecuada. Finalmente, plantea para un ulterior desarrollo normativo que las situaciones de embarazo o de lactancia no cercenen o reduzcan las posibilidades de promoción interna de las funcionarias.

⁴ Moreno Márquez, Ana. Salud Laboral de los Funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. En Revista Doctrinal Aranzadi Social número 17. Editorial Aranzadi SA. Pamplona, 2006. Referencia Westlaw BIB 2006\1828.

2.4. Navarra

En Navarra, el cuerpo policial autonómico –Policía Foral- se regula conjuntamente con las policías locales en la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra. La Ley Foral antedicha, pese a su relativa juventud y a las cuatro reformas a las que se ha sometido desde su entrada en vigor, sigue sin hacer mención alguna al ámbito de la prevención de riesgos laborales, limitando la protección de la salud de los funcionarios policiales al derecho al reconocimiento médico anual enumerado en el artículo 49 i).

Pese a ello el ejecutivo navarro, de modo análogo al estatal y de conformidad con la Directiva 89/391, procedió a la transposición de la normativa de prevención de riesgos laborales en el ámbito de su policía autonómica mediante la aprobación del Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen las normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

El ámbito de aplicación de la acción preventiva de este Decreto Foral se extiende a las actividades estrictamente policiales, de seguridad y de protección civil de los funcionarios policiales, por cuanto a las funciones que no participen de esta naturaleza, les será aplicación la normativa general de prevención de riesgos laborales. En este sentido el Decreto Foral, en su artículo 2, continúa la línea iniciada por el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero –en el ámbito de la Guardia Civil- y por el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero –en el ámbito del Cuerpo Nacional de Policía-.

Como en la normativa analizada en los demás cuerpos policiales, los principios de la acción preventiva implantados en el artículo 4 del Decreto Foral antedicho tampoco se apartan de los principios generales establecidos por la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, el artículo 4 del Decreto Foral cita los siguientes principios:

- a) *Evitar los riesgos.*
- b) *Evaluar los riesgos de imposible o muy difícil evitación.*
- c) *Combatir los riesgos en su origen.*

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

Del mismo modo que el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, para los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, el artículo 5.2 del Decreto Foral 155/2010, de 13 de septiembre, dispone que la evaluación inicial de los riesgos derivados del trabajo, así como su actualización sucesiva, deberá tener en cuenta las condiciones de los funcionarios que ocupan estos puestos, de lo que se desprende que deberán tenerse presente los riesgos que pudieran incidir en el embarazo y la lactancia de las funcionarias.

En este sentido, las Evaluaciones de Riesgo de los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Foral formalizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno de Navarra, así como en las Fichas de Información que se entregan a todos los trabajadores, se informa expresamente de aquellas situaciones que puedan suponer un riesgo específico en caso de embarazo, parto reciente o lactancia natural, a fin de que las diferentes unidades administrativas puedan poner en marcha las medidas necesarias para proteger la maternidad, así como para que las trabajadoras sepan cuándo deben solicitar la puesta en marcha de dichas medidas para proteger su seguridad y salud o la de su futuro hijo o lactante.

En cuanto a la protección de los riesgos en situaciones de embarazo y de lactancia, el artículo 11 del Decreto Foral 155/2010, de 13 de septiembre, reproduce miméticamente el tratamiento con que el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, regula estas situaciones para el Cuerpo Nacional de Policía.

De este modo, el artículo 11 del Decreto Foral citado obliga a la funcionaria a comunicar previamente su estado de gestación o de lactancia a la unidad donde preste sus servicios –como cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los funcionarios (artículo 12.2 del Decreto Foral)-. Desde un punto de vista preventivo es necesaria esta comunicación para que la Administración pueda cumplir con su obligación de proteger la maternidad, velando por la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o en período de lactancia natural.

Si como resultado de la identificación y evaluación de riesgos existiera algún agente, procedimiento o condición de trabajo que pudiera repercutir en la seguridad y la salud de la agente de policía embarazada o del feto, o una posible incidencia negativa sobre la madre en período de lactancia natural o el lactante, sería objeto de inclusión en la ficha de Evaluación del Puesto de trabajo correspondiente. Los responsables de las diferentes unidades administrativas de la Administración deberán adoptar en ese momento las medidas preventivas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo, pudiendo contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.

De la lectura del protocolo de actuación conformado por el Servicio citado, se infiere la aplicación gradual de las siguientes medidas:

- a) Adaptación del puesto de trabajo o limitación de tareas, entre cuyas acciones se encuentra la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.
- b) Prohibición de realizar aquellas actividades que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de la embarazada, del feto, de la madre en período de lactancia natural o del lactante, que estén incluidas en el Anexo VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- c) Adopción de limitaciones y adaptaciones que pueda determinar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Interior, de acuerdo con lo establecido en la evaluación de riesgos y en la legislación vigente -en base a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo del Anexo VII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero-.

- d) Adscripción provisional a otro puesto de trabajo, cuando las adaptaciones o limitaciones de las tareas en el puesto que ocupase no fueran posibles o suficientes para garantizar la seguridad y salud de la madre, del feto o del lactante. En estos casos, se iniciarán los trámites para el cambio temporal de puesto de trabajo, lo que será tramitado por la unidad con competencia en materia de recursos humanos.
- e) Suspensión de la relación laboral a causa del riesgo durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo, de acuerdo al sistema de previsión social al que la trabajadora esté adscrita –hasta 1992, el Montepío de las Administraciones Públicas de Navarra y desde 1992, el régimen general de la Seguridad Social-.

Por último y como se analizó con objeto de la regulación del embarazo y de la lactancia de las funcionarias del Cuerpo Nacional de Policía, también es aplicable a las policías forales la prohibición del uso de máquinas, sustancias, aparatos o utensilios de trabajo, así como la utilización de una vestimenta adecuada –habitualmente, portar ropa de paisano de la propia funcionaria-. Asimismo, también dispone el artículo 11 del Decreto Foral regulador que las situaciones de embarazo o de lactancia no deben incidir negativamente en las posibilidades de promoción interna de las funcionarias.

2.5. País Vasco

La Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, al igual que la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de Policías de Navarra, regula unitariamente la policía autonómica –Ertzaintza- y las policías locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca. La Ley 4/1992, de 1 de julio, carece de mención alguna a la prevención de riesgos laborales de los funcionarios de policía, limitándose el artículo 75 f) a mencionar, dentro de los derechos reconocidos a aquéllos, el de “*asistencia sanitaria y a las prestaciones sociales que se reconozcan, así como a la seguridad e higiene en el trabajo*”.

Al contrario que en la legislación estatal y en la ya analizada de la Comunidad Foral de Navarra, no existe en la Comunidad Autónoma Vasca un texto diferenciado

que se ocupe en exclusiva de la prevención de riesgos laborales del personal policial excluido expresamente de la regulación general de la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, el operador jurídico ha entendido idóneo emprender a través del artículo 103 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, que regula la participación del personal funcionario de la Ertzaintza en la determinación de sus condiciones de trabajo, el cauce idóneo para regular la prevención de riesgos laborales a través de los acuerdos alcanzados en la Mesa de negociación a la que concurren las organizaciones sindicales representativas de la Ertzaintza.

En la sesión de la Mesa de la Ertzaintza de 12 de agosto de 2011 se alcanzó un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo del personal del cuerpo policial autonómico para los años 2011, 2012 y 2013, incorporado al ordenamiento jurídico de la Comunidad Autónoma Vasca -en aplicación del artículo 104.2 de la Ley 4/1992, de 17 de julio- mediante la aprobación del Decreto 4/2012, de 17 de enero. El Decreto regula a lo largo de sus ochenta y dos artículos las atenciones sociales, la jornada laboral, el régimen de vacaciones y permisos, las garantías y derechos sindicales, el régimen retributivo, la prevención y la salud laboral, la euskaldunización, las medidas contra la violencia de género y la segunda actividad.

El artículo 62 del Decreto regula las líneas generales en materia de prevención de riesgos laborales, las cuales serán desarrolladas por el Departamento de Interior conforme a los principios de eficacia, coordinación y participación. Según señala este artículo, la eficacia comprende los derechos de *“información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia del estado de la salud de los ertzainas”*. Por su parte, la coordinación conlleva la interrelación entre la administración y los funcionarios de incluir la protección de la seguridad y salud en cualquier actividad que realicen y en las decisiones que adopten. Por su parte, la participación supone la cooperación de los policías en la planificación de la actividad preventiva. En definitiva, el Decreto pretende garantizar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, basándose en el principio de mejora continua de la acción preventiva.

Ubicado fuera del Título V relativo a la prevención y la salud laboral, los artículos 33 y 34 regulan respectivamente, las condiciones de prestación de los servicios de las funcionarias embarazadas y en período de lactancia.

En relación con las funcionarias embarazadas, el artículo 33.1 conforma un haz de medidas adaptativas del puesto de trabajo, eximiendo de la obligación de portar el arma reglamentaria y asignando labores administrativas que “*no exijan esfuerzos físicos ni peligroso para su integridad física, como por ejemplo, la recogida de denuncias en Comisaría, oficinas técnicas, control de entradas, radio, etc*”. Por otro lado, con carácter voluntario la embarazada puede solicitar la exención de la realización del turno de noche o del turno rotatorio.

Asimismo, a partir del tercer mes de embarazo se podrá solicitar una comisión de servicios voluntaria para su traslado al centro de trabajo más cercano a su domicilio para evitar desplazamientos y accidentes *in itinere*. Por su parte, el artículo 33.2 contempla la posibilidad de suspender la prestación del servicio mediante la concesión de un permiso por riesgo durante el embarazo cuando las medidas indicadas en el apartado anterior no fueran compatibles con el estado de la funcionaria.

En cuanto a la funcionaria que esté prestando lactancia natural, el artículo 34.2 no recoge ninguna medida de adaptación al margen del ofrecimiento a la madre del hijo menor de doce meses, de la posibilidad de solicitar la exención del turno de noche - pasando automáticamente al turno de mañana- o la concesión de una comisión de servicios para su traslado a un centro de trabajo más cercano a su domicilio en tanto el menor tenga menos de doce meses.

Esta regulación la completa el artículo 51.2 del Decreto con la concesión de permisos retribuidos a las funcionarias embarazadas para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, lo que deberá acreditarse documentalmente.

A diferencia de la regulación positiva del Estado o de la Comunidad Foral de Navarra, el Decreto 4/2012, de 17 de enero, manifiesta carencias que pudieran conllevar una eventual responsabilidad del Gobierno Vasco por incumplimiento de la

transposición de la Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, del Consejo de las Comunidades Europeas, en lo relativo a la Policía Autonómica.

En primer lugar, el Decreto antedicho carece de una definición de principios de la acción preventiva, limitándose a señalar las líneas generales que debe perseguir el Departamento de Interior del Gobierno Vasco para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en la prestación laboral. Por otro lado, omite cualquier mención hacia la integración de la prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, evitando señalar si la evaluación debiera tener en cuenta la condición personal de los trabajadores –aspecto de vital relevancia en los supuestos de determinación de riesgos en casos de embarazo o de lactancia-.

Asimismo, cita con una excesiva generalización el deber, tanto de la Administración como de los funcionarios, de comprometerse en la acción preventiva, obviando los compromisos y acciones concretas atribuibles a ambas partes. Finalmente, distingue implícitamente –por la vía de hecho, en relación con la adaptación de las actividades de la mujer embarazada- las funciones policiales de las administrativas, no determinando el régimen preventivo a aplicar en uno y otro caso.

Lo antedicho no es óbice para que la acción del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Interior del Gobierno Vasco haya tenido en cuenta los principios generales contemplados en la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, en la evaluación de riesgos asociados a los puestos de trabajo y en la planificación de la actividad preventiva, pero la regulación alcanzada en la materia a través del acuerdo de condiciones de trabajo y elevado a rango de Decreto podría calificarse de insuficiente.

La misma conclusión puede extraerse de la regulación de los riesgos laborales asociados a una situación de embarazo o de lactancia. Además de la omisión en la norma de la valoración de los puestos de trabajo a la luz de estas situaciones, el Decreto obvia cualquier mención respecto a la comunicación obligatoria del embarazo o de la lactancia a las jefaturas de las unidades operativas que debe efectuar la trabajadora. Por otro lado, de la redacción de los artículos 33 y 34 no se desprende ningún criterio de subsidiariedad a la hora de prevalecer la adaptación del puesto de trabajo sobre la adscripción a otro diferente, ni se requiere informe médico alguno para que la

embarazada o madre de un menor de doce meses abandone el turno rotatorio o la prestación de los servicios nocturnos, lo que depende exclusivamente de la voluntad de la interesada. Por el contrario, debe agradecerse por novedoso y clarificador, el esfuerzo que el Decreto realiza al enumerar a título de ejemplo, las unidades de contenido administrativo o susceptibles de engrosar la segunda actividad de los cuerpos policiales como las de recepción de denuncias, oficinas técnicas, control de accesos o central de coordinación y comunicaciones, donde se puede adscribir provisionalmente a las policías que estén en las situaciones objeto de este estudio.

2.6. Cataluña

Como en las demás leyes autonómicas reguladoras de sus cuerpos policiales propios, en la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad, la referencia a la normativa de prevención de riesgos laborales es mínima, reducida a su vinculación al derecho a la seguridad y salud de los agentes.

En el caso catalán, el artículo 44 se limita a mencionar el derecho a la revisión médica anual de los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra y al deber del Departamento de Gobernación, de adoptar las medidas necesarias para la prevención de enfermedades infecciosas. Al contrario de otras Comunidades Autónomas con policía propia, el ejecutivo catalán no ha aprobado hasta la fecha documento un normativo que regule y adapte los principios generales de prevención de riesgos laborales a su cuerpo policial, lo que conlleva el incumplimiento de transponer la Directiva 89/391 a este grupo específico de funcionarios. Esta carencia de transposición, aunque sea “*por entregas*”⁵, no es justificable cuando se pone en peligro un derecho elevado por la Constitución a la condición de principio rector de la política social y económica, como es la seguridad e higiene en el trabajo –artículo 40.2 de la Constitución-.

Pese a la carencia de una reglamentación al respecto, van a recogerse a continuación algunos movimientos orientados a este fin. En este sentido, parecía que inicialmente la Generalitat había hecho uso del camino emprendido en la Comunidad

⁵ Garrigues Giménez, Amparo. Evaluación de riesgos laborales y maternidad: el RD 298/2009, de 6 de marzo, o el peligroso hábito normativo de la transposición «por entregas». Revista española de Derecho del Trabajo, número 143. Editorial Civitas. Madrid, 2009. Referencia Westlaw BIB 2009\792.

Autónoma Vasca para implicar al Consejo de la Policía -órgano bilateral y paritario constituido por representantes sindicales y el departamento con competencias en seguridad pública previsto en el artículo 53 de la Ley 10/1994, de 11 de julio- para desarrollar una normativa en materia de prevención de riesgos laborales, como parte de las condiciones de prestación del servicio por parte de los funcionarios policiales.

Fruto de esta negociación colectiva, se adoptó el “Pacto sobre los derechos de los miembros del Cuerpo de los Mossos D’Escuadra en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Dirección General de Seguridad Ciudadana” de 2 de diciembre de 2004, el cual se comprometía a *“estudiar y desarrollar un proyecto regulador propio del ámbito de la prevención de riesgos en la profesión de policía”*. El Pacto citado dio pie a la creación del Comité de Seguridad y Salud de los Mossos D’Escuadra, máximo órgano consultivo y paritario en materia de prevención.

La peculiaridad de la prevención de riesgos laborales en el ámbito policial fue tenida en cuenta en el artículo 2.2 del Pacto sobre derechos de participación de empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat de Cataluña, aprobado mediante Resolución TRI/2764/2005, de 22 de septiembre, de la Subdirectora General de Relaciones Laborales, el cual excluye expresamente del ámbito de aplicación del mismo a los Mossos D’Escuadra.

La existencia de una negociación orientada a la regulación de la prevención de los riesgos laborales de los policiales vuelve a reiterarse en el artículo 9 del Acuerdo de Gobierno 193/2006, de 31 de octubre, por el que se aprueban las condiciones de trabajo de los funcionarios del cuerpo de mozos de escuadra de la Generalidad de Cataluña que se transcribe a continuación:

“9. Prevención de riesgos laborales y segunda actividad: Antes del próximo 15 de noviembre se constituirá en el seno del Consejo de la Policía un grupo de trabajo de composición paritaria que tendrá por objeto proseguir el debate entre la Administración y las organizaciones sindicales representativas sobre las medidas a adoptar para adaptar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las peculiaridades del cuerpo mozos de escuadra”.

Por el contrario, la adaptación todavía no se ha materializado en texto alguno, lo que conllevó la emisión de la Instrucción 2/2011, de 28 de marzo, del Director General de Policía, por la que se regulan las condiciones de trabajo de las funcionarias del

Cuerpo de los Mossos D'Escuadra durante el período de gestación. La parte expositiva de la Instrucción antedicha señala que:

“la regulación de las condiciones de las funcionarias en estado de gestación está incluida en el proyecto de Decreto de regulación de la prevención de riesgos laborales de la Policía de la Generalidad (...) En tanto este texto se encuentra en proceso de tramitación y dado que es del todo punto necesario reconocer formalmente las condiciones de trabajo de las funcionarias, se considera pertinente dictar la presente instrucción con la finalidad de dar cobertura a las medidas de protección que se detallan en el siguiente apartado”.

Posiblemente, la celebración de elecciones autonómicas, así como las vicisitudes políticas acaecidas en los últimos años en Cataluña, han supuesto la paralización de algunos proyectos entre los que se encuentra el aludido en la Instrucción citada, por lo que hasta la entrada en vigor de una norma que la sustituya, habrá que considerar vigente el contenido de la Instrucción antedicha.

A este respecto, el apartado primero de la Instrucción establece que las funcionarias en periodo de gestación, previa presentación de la correspondiente certificación médica, pueden solicitar la exención del uso del arma reglamentaria, pasar a realizar un horario exclusivamente diurno, así como realizar funciones que no comporten esfuerzos físicos ni peligrosos para su integridad física. Asimismo, pueden solicitar la exención de la obligatoriedad del uso del uniforme reglamentario y a partir del cuarto mes de gestación, podrán solicitar una comisión de servicios para trabajar en la comisaría más próxima a su domicilio, conservando su plaza de origen.

El texto del artículo recuerda al aludido en el artículo 33 del Decreto 4/2012, de 17 de enero, de la Comunidad Autónoma Vasca. A diferencia de aquél, el procedimiento que pudiera conformarse para tramitar la adaptación del puesto de trabajo requiere un informe médico justificativo adjunto a la petición, lo que está en consonancia con la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2.7. Canarias

La última Comunidad Autónoma que ha constituido una policía propia es la de Canarias, la cual establece en el artículo 41.2 de la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria, que los funcionarios de policía *“tendrán derecho a la promoción de la seguridad y la salud en el desarrollo de su función y a la prevención de riesgos laborales en los términos que establezca la legislación específica para el ámbito de las funciones públicas de policía y seguridad”*.

La adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos fue objeto del Decreto 168/2009, de 29 de septiembre. Empero, el artículo 2.2 del Decreto citado excluyó de su ámbito de aplicación, los riesgos laborales de aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan, en el ámbito de las funciones públicas de policía, seguridad y de servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. En este sentido, siguiendo con la diferenciación que hemos venido manteniendo entre actividades operativas o estrictamente policiales y actividades de carácter administrativo o no operativas en el ámbito de la seguridad pública, podría considerarse que cuando los integrantes del Cuerpo General de la Policía Canaria realicen estas últimas funciones, les resultarían aplicables los principios contenidos en el Decreto 168/2009, de 29 de septiembre.

En cuanto al resto de funciones de policía, seguridad y de servicios operativos de protección civil y peritaje forense, quedan bajo el ámbito de aplicación del Decreto 77/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Cuerpo General de la Policía Canaria, entre cuyo articulado se incluye la regulación de la prevención de riesgos laborales del personal del Cuerpo. A este respecto, el artículo 53 materializa el derecho a la protección de riesgos laborales a través del *“derecho a la información, a la formación en materia preventiva, a realizar propuestas y a participar en la prevención de todos los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función, y a la adopción de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”*. Igualmente se eleva a la condición de derecho la vigilancia periódica de la salud.

El Decreto citado es especialmente sensible con la protección de la maternidad y de la lactancia, señalando el artículo 56 que durante estos períodos deberán comunicar su gestación o lactancia a la unidad en la que presten sus servicios, para previo informe médico del Servicio de Prevención de Riesgos, proceder a la exención del trabajo nocturno, a turnos o a adscribir a otro servicio o puesto de trabajo.

En la regulación canaria debe valorarse negativamente la carencia de la definición de los principios que van a regir la acción preventiva, así como la los criterios que debieran ser tenidos en cuenta para evaluar los puestos de trabajo de los agentes, por lo que habrá que entender que los servicios de prevención se remitirán a los principios generales de la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

III. LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL EMBARAZO Y LA LACTANCIA EN LAS FUERZAS ARMADAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA

Analizado el múltiple marco normativo regulador de los riesgos laborales asociados a la trabajadora perteneciente a las Fuerzas Armadas o a los Cuerpos de Seguridad en situación de embarazo o de lactancia, debe avanzarse en el estudio de los factores de riesgo que conllevan la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo o la adscripción a otro distinto. A este respecto, debe partirse como presupuesto operativo para la adopción de medidas preventivas, de la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, del Consejo de las Comunidades Europeas, la cual establece en sus Anexos I y II, sendas listas no exhaustivas de agentes considerados lesivos para el embarazo o la lactancia. Con la aprobación del Real Decreto 298/2006, de 6 de marzo, se transcribió el contenido de la Directiva a nuestro ordenamiento interno, incorporando los anexos antedichos al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención –actuales anexos VII y VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero-.

1. AGENTES, PROCEDIMIENTOS O CONDICIONES DE TRABAJO QUE PUEDEN INCIDIR EN LA SALUD DE LA EMBARAZADA, LA MADRE EN PERIODO DE LACTANCIA NATURAL O EL FETO

El Anexo VII se refiere a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya peligrosidad puede conjurarse -control de la exposición a los mismos o en su caso, reducción hasta niveles inocuos o admisibles- mediante la aplicación de las correspondientes medidas preventivas -artículo 4.1 del Real Decreto citado-. En estos casos, procede la adopción del sistema escalonado configurado en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que parte desde una adaptación provisional de las condiciones de trabajo o en su caso, del tiempo de trabajo, hasta una movilidad funcional o en último extremo, hasta la dispensa del trabajo. Siguiendo el contenido del Anexo VII y conforme al documento “*Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en enero de 2012⁶, se analizarán los agentes y procedimientos que pueden constituir un riesgo para la trabajadora embarazada o lactante, el feto o el neonato.

1.1. Agentes físicos

1.1.1. Choques, vibraciones o movimientos

Los golpes o choques con incidencia en el abdomen durante el embarazo pueden tener consecuencias graves para la salud tanto de la mujer como del feto. Por otro lado, deben tenerse en cuenta las caídas a distinto o mismo nivel, que pueden incidir en el abdomen de la embarazada, para lo que se deben evitar los trabajos en altura. Igualmente, deberá eximirse a la mujer del uso de máquinas cuya manipulación pueda transmitir vibraciones. El Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, establece los valores límite y de acción para la exposición a vibraciones, pero no son seguros para evitar riesgos del embarazo. Por el contrario, en situaciones de lactancia no se han descrito riesgos específicos a los golpes ni a las vibraciones.

⁶ Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2012.

La concurrencia de los riesgos antedichos conlleva que la funcionaria que se encuentre en estado deba ser apartada de puestos de carácter operativo, evitando la conducción de todo tipo de vehículos y la intervención en conflictos de orden público o privado tales como manifestaciones, reyertas o peleas. Lo mismo puede indicarse de los puestos de trabajo asociados a la custodia de detenidos en establecimientos militares o policiales. En relación con las vibraciones, se desaconseja la conducción o el transporte en helicópteros.

1.1.2. Manipulación de cargas

El artículo 2 del Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, define la manipulación manual de cargas como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

En las profesiones objeto de este estudio, las manipulaciones de cargas suponen actuaciones meramente ocasionales –traslado de material que salvo con motivo de las misiones militares, no tiene la condición ni de voluminoso ni de pesado-. No obstante, en estos casos, además de revisar los procedimientos de manipulación de cargas, deberá ajustarse la duración y la frecuencia de las pausas en el trabajo para garantizar el descanso. Asimismo, a partir del séptimo mes de embarazo deberá evitarse el manejo manual de cargas.

1.1.3. Ruido

La percepción de un nivel de ruido diario (LAeq,d) que alcance o pueda alcanzar 80 dB(A) o en los que pudieran acaecer ruidos intensos de carácter impulsivo que en algún momento pudieran alcanzar los 135 dB(C), así como los puestos de trabajo en los que, sin alcanzar esos niveles, se pudieran producir simultáneamente al ruido, vibraciones o exposición a sustancias ototóxicas (metales, disolventes orgánicos, etc.) pueden causar hipertensión arterial y fatiga de la mujer embarazada. Por el contrario, en situaciones de lactancia no se han descrito riesgos específicos.

A este fin, deberá eximirse a la militar o policía embarazada de realizar trabajos en galerías de tiro o en áreas o polígonos donde se efectúen maniobras con fuego real o con salvas en los momentos de mayor intensidad de las prácticas, pudiéndose por el contrario, organizar tareas presenciales en los momentos de menor nivel de ruido. En cualquier caso, podría admitirse la adaptación del puesto de trabajo en las galerías de tiro en las condiciones antedichas, así como una adscripción provisional en aquéllas durante el embarazo.

1.1.4. Radiaciones no ionizantes

Dentro de la variedad de radiaciones electromagnéticas, deben tenerse en cuenta al efecto de la valoración del riesgo laboral de las Fuerzas armadas y de los Cuerpos de Seguridad Pública, exclusivamente las radiofrecuencias. En estos casos, debiera evaluarse negativamente los puestos de trabajo próximos a antenas de gran potencia, radares de localización y seguimiento, o radares de penetración terrestre (GPR), todo ello en relación con emisores de más de 1000 vatios. Según las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo del INSHT anteriormente citada, las altas exposiciones se suelen producir cuando concurren tres circunstancias⁷:

- a) *La fuente genera campos muy intensos.*
- b) *La trabajadora está a gran proximidad de la fuente.*
- c) *La fuente tiene fugas en el sistema de blindaje.*

Una sala central de comunicaciones de un Cuerpo de Policía o una instalación militar carece de relevancia suficiente para que los campos magnéticos y eléctricos estáticos o los campos y ondas de Extremadamente Baja Frecuencia, influyeran en la salud de la embarazada o lactante, por lo que pudiera ser un sitio idóneo para efectuar una movilidad funcional de aquélla. En cuanto a las instalaciones portátiles de radiofrecuencia utilizadas en misiones militares, la conclusión sería la misma, sin perjuicio de la intolerable participación de una mujer embarazada en aquéllas.

⁷ Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2012. Página 108.

1.1.5. Frío y calor extremos

Deben evaluarse las exposiciones a bajas temperaturas y las que pudieran dar lugar a situaciones de estrés por enfriamiento localizado o general del cuerpo de la embarazada. Asimismo, deben tenerse en cuenta las situaciones de trabajo poco confortables derivadas de las altas temperaturas, lo que puede dar lugar a riesgos indirectos como desmayos o caídas. Se ha descrito un mayor riesgo de deformidad en el feto si la temperatura interna de la madre supera los 39°C durante largos períodos de tiempo. Asimismo, la lactancia puede verse perjudicada al disminuir la cantidad de leche materna a causa de la deshidratación provocada por el calor.

Como ya se ha adelantado anteriormente, el embarazo y la lactancia son causa suficiente por sí mismas para apartar a las funcionarias de puestos operativos o de primera línea, por lo que en tanto se encuentren en estas situaciones, deberá eximirse de formar parte de misiones militares, unidades de tráfico, protección de autoridades, intervención policial, seguridad ciudadana, custodia de establecimientos de reclusión de detenidos, o policía judicial -investigación de campo-.

1.1.6. Movimientos y posturas forzadas o estáticas

En la valoración de este riesgo deben distinguirse las posturas forzadas -aquéllas que se alejan de una posición neutra-, de las posturas estáticas -las que se mantienen a lo largo de un tiempo causando un desgaste biomecánico al organismo-. A este respecto, se consideran igualmente nocivas para la salud laboral de la trabajadora tanto una inclinación repetida -la que se realiza durante más de diez veces en una hora- como una bipedestación prolongada -la que tiene lugar durante más de cuatro horas-.

En relación con esta última se ha descrito una incidencia mayor de abortos espontáneos. Este riesgo es objeto de evaluación en las unidades específicas de protección de edificios públicos, unidades que combinan el control de accesos, la vigilancia presencial y la vigilancia a través de videocámaras. En estos casos, se propondría la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, suprimiendo la vigilancia presencial, la cual exige un sobreesfuerzo en las extremidades inferiores que pudiera incidir negativamente en la salud de la funcionaria o del feto.

Asimismo, los riesgos posturales tendrían cabida los puestos de trabajo de carácter sedentario –unidades administrativas, recepción de denuncias ciudadanas, control de accesos a las instalaciones, control de la vigilancia perimetral a través de videograbadores- En estos casos, deben adaptarse las condiciones del puesto de trabajo mediante la promoción de los cambios posturales, la deambulación periódica por vías de circulación anchas, seguras y sin obstáculos, la utilización de asientos regulables y de reposapiés, y la reducción o supresión del trabajo nocturno o a turnos.

1.2. Agentes biológicos

Se incluyen en este epígrafe los agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

No se han descrito casos que evidencien que la exposición a los agentes biológicos conlleve un mayor riesgo para la trabajadora embarazada para contraer enfermedades infecciosas respecto a trabajadoras no embarazadas. Empero, la gestación causa cambios fisiológicos que pudieran causar una disminución de la inmunidad celular y humoral⁸.

Debe tenerse en cuenta que las infecciones acaecidas en el primer trimestre suelen condicionar alteraciones en la embriogénesis y las consiguientes malformaciones congénitas. Asimismo, cuando la infección se produce en el tercer trimestre a menudo tiene como consecuencia una infección activa del feto. En estos casos pudieran presentarse las manifestaciones no en el momento del parto, sino más tarde⁹. En el

⁸ Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2012. Página 37.

⁹ Cerrolaza Asenjo, Javier (Coordinador). Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo. Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Madrid, 2008. Página 59.

ámbito de este estudio, el riesgo por infección biológico se halla presente en establecimientos sanitarios de las Fuerzas Armadas, unidades de investigación de delitos contra el medio ambiente, personal de laboratorio criminalístico e incluso, en unidades de custodia de detenidos. No obstante, salvo en el caso de los agentes relativos al anexo VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, es suficiente para salvaguardar la salud de la gestante, su feto, la mujer en período de lactancia o su hijo lactante, la adopción de las medidas generales de protección de su puesto de trabajo.

1.3. Agentes químicos

Se incluyen dentro de este riesgo los siguientes agentes:

“a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Mercurio y derivados.

d) Medicamentos antimitóticos.

e) Monóxido de carbono.

f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea”.

Conforme al artículo 2 del Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, la exposición a agentes químicos requiere la presencia del agente y su contacto, por vía inhalatoria o dérmica, con el trabajador. En el catálogo de las funciones asignadas a las Fuerzas Armadas y a los Cuerpos de Seguridad Pública, el riesgo a una infección química es inherente al funcionamiento de las unidades operativas con motivo de cualquier acción militar o actuación propia de seguridad ciudadana. Para estos casos, ya se ha anticipado la necesidad adscribir a las mujeres embarazadas o en período de lactancia a unidades no operativas. Fuera de los mismos, el riesgo por agentes químicos se localiza en unidades adscritas a la reparación de vehículos militares o policiales –en los cuerpos donde el servicio de mecánica no estuviera descentralizado-, así como en las de investigación de delitos medioambientales, por lo que sería necesario modificar las

condiciones del puesto de trabajo, adscribiendo a las mujeres embarazadas o en período de lactancia a la realización de labores de tramitación de expedientes o en su caso, proceder a la movilidad funcional de las mismas.

2. AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS QUE NO PUEDE HABER RIESGO DE EXPOSICIÓN POR PARTE DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL

Como con el Anexo VII, la relación de agentes del Anexo VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, no tiene carácter exhaustivo, por lo que pudiera ser susceptible de modificación, al efecto de incluir nuevos elementos que pudieran incidir en el riesgo de la trabajadora. La sola presencia de los agentes y condiciones de trabajo enumerados determina una prohibición de exposición de la mujer embarazada o lactante, según señala el artículo 4.1 del mismo. En tales casos resulta absolutamente inadmisibles obligar a la militar o a la policía a pasar por el primer escalón preventivo -la adaptación provisional de las condiciones de trabajo-, activándose inmediatamente la movilidad o la dispensa del trabajo. El Real Decreto diferencia la situación de las trabajadoras embarazadas, de las que se encuentran en período de lactancia.

2.1. Trabajadoras embarazadas

2.1.1. Agentes físicos

El Real Decreto tipifica dos riesgos físicos: las radiaciones ionizantes y el trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada. En relación con las radiaciones ionizantes, el artículo 10 del Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, dispone que desde el momento en que comunique el embarazo y hasta la finalización del mismo, la gestante deberá ocupar un puesto de trabajo en el que no exista la posibilidad de recibir dosis equivalentes superiores a 1mSv. Asimismo, desde que la trabajadora en período de lactancia, informe de su estado al responsable de la unidad orgánica, no se le asignarán trabajos que supongan un riesgo significativo de contaminación radiactiva. En tales supuestos deberá asegurarse una vigilancia adecuada de la posible contaminación radiactiva de su organismo.

En la práctica, estas radiaciones únicamente pudieran ser efectivas en los centros hospitalarios militares, donde la embarazada no debe acceder ni permanecer en salas con instalaciones de rayos X con fines de diagnóstico médico. En cuanto al uso de equipos móviles de rayos X en los controles de accesos, el nivel de contaminación por radiaciones ionizantes es menor, debiéndose valorar cada situación mediante el uso de dosímetros y adaptando el puesto de trabajo o en su caso, destinando a la trabajadora a una unidad diferente.

También hace referencia el Real Decreto a los trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, citando los locales a presión o el submarinismo. En estos casos, se ha indicado reiteradamente que estos riesgos serían anulados por la adscripción de la mujer embarazada o lactante a grupos que desarrollan actividades no operativas.

2.1.2. Agentes biológicos

El Real Decreto considera –con carácter no exhaustivo- que la exposición al toxoplasma gondii y al virus de la rubeola son intolerables para la mujer embarazada, salvo que existan pruebas de que está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización. Estos riesgos se encuentran fundamentalmente en actividades de primera línea –misiones militares, seguridad ciudadana, unidades de investigación de delitos contra el medio ambiente- para las que se ha recomendado la movilidad del puesto de trabajo, así como en el trabajo en centros hospitalarios militares, donde la embarazada debe ser apartada de las zonas de riesgo hasta que complete su vacunación o se acredite su inmunización.

2.1.3. Agentes químicos

El Real Decreto hace referencia a “*las sustancias etiquetadas R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) núm. 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas*”, así como a las “*sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre*

límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento" y al plomo y sus derivados. A este respecto, debe reiterarse la valoración realizada respecto al anexo VII que postulaba por la movilidad de la trabajadora en las unidades donde este riesgo por agentes químicos estaba presente.

2.2. Trabajadoras en período de lactancia

En lo que respecta a este estudio, debe analizarse el riesgo por infección por agentes químicos de las trabajadoras en periodo de lactancia. En este sentido, el Real Decreto entiende intolerable que la trabajadora en período de lactancia esté en un puesto de trabajo donde pueda tener riesgo de contacto con *"sustancias etiquetadas R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas"*, así como con *"sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento"* y al plomo. En consecuencia y como se ha indicado para las gestantes, la trabajadora debe ser adscrita a unidades orgánicas carentes de riesgo de contacto con estos agentes químicos.

3. RIESGOS PSICOSOCIALES

Al margen de la expresa regulación que efectúa el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, respecto de los riesgos intolerables y de los agentes que pueden influir en la salud de la embarazada o en período de lactancia natural, no puede concluirse este apartado sin citar los riesgos psicosociales derivados del trabajo a turnos y de las prolongaciones de jornada, incidencias habituales de las condiciones de trabajo de las profesiones objeto de este estudio.

En el caso de la turnicidad y dentro de ella, el trabajo nocturno, no queda acreditado médicamente el efecto negativo sobre la embarazada o la mujer en período de lactancia. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 2012 –RJ 2013/145- señala que:

“Ni la turnicidad ni la nocturnidad son factores de riesgo contemplados en el RSPRL ni en el caso concreto se han acreditado circunstancias que las puedan configurar como tal, por lo que resulta inadecuado considerarlos como una de las causas de reconocimiento de la prestación, cual hace la sentencia recurrida, por mucho que -como se indicaba en el informe técnico aportado por la actora y recoge aquélla resolución- sea recomendable no hacer turnos nocturnos o rotatorios y que los mismo no sobrepasen las 8 horas y que tengan adecuados periodos de descanso; como ciertamente sería deseable -en tanto que desiderátum- para todos los trabajadores. Consideración no obstada por el hecho de que el art. 26.1 LPR contemple «la no realización de trabajo nocturno» respecto de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente, «cuando resulte necesario»; que no es el caso”.

No obstante, tanto la Recomendación 95/1952, de 28 de junio, de la Organización Internacional del Trabajo, como la Directiva 92/85 y el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aconsejan que la mujer no realice trabajos nocturnos, circunstancia que ha sido trasladada a los regímenes específicos de los grupos de este estudio. En este sentido, si bien no se advierte jurisprudencia en contra de la supresión del trabajo nocturno en los supuestos de embarazo, se ha delimitado la posibilidad de modificar la turnicidad o la nocturnidad en los supuestos de lactancia.

A este respecto, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de junio 2013 –JUR 2013/259803- destaca que:

“Siguiendo igualmente a nuestra reciente STS 21-3-2013, cabe hacer una última referencia a la circunstancia de trabajo a turnos de la demandante que se menciona en la declaración de hechos probados: " En nuestra STS de 24 de abril de 2012 (RJ 2012, 5116) (rcud. 818/2011) -reiterada por las STS de 21 de junio y 22 de noviembre de 2012 (rcud. 2361/2011 y 1298/2011)- tuvimos ocasión de analizar un supuesto de riesgo para la lactancia natural en que el factor de riesgo se ceñía a la cuestión del tiempo de trabajo, en concreto, al sistema de turnos y distribución horaria. Y sostuvimos que, ciertamente tal riesgo se puede apreciar cuando los horarios de trabajo resultan inadecuados con los periodos regulares de alimentación del lactante, pero precisábamos que ello era así siempre y cuando la incompatibilidad de la "toma" directa no pudiera paliarse con la extracción de la leche y ello porque se daban en aquellos supuestos las particulares circunstancias de que el lugar en que se desarrollaba la prestación de servicios impedía tanto la extracción de la leche como su conservación (tripulantes de cabina de aviones). Podríamos añadir que, en cualquier caso, habría de acreditarse que la extracción fuera, en el supuesto concreto, método no aconsejable para la salud de la madre o del lactante”.

Esta doctrina jurisprudencial se encuentra consolidada desde la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 abril 2012 -RJ 2012\5116- en base a la cual:

“a) La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 LRPL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del lactante, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turno.

b) La evaluación de los riesgos en caso de lactancia natural en relación con el puesto de trabajo ha de ser específica, que alcance a la determinación de la naturaleza, grado, y duración de la exposición. Una vez determinados esos extremos, la acción inmediata que ha de seguirse por parte del empresario es la de adoptar las medidas necesarias para evitar esa exposición al riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora. Sólo cuando esa adaptación no resulte posible o la realizada sea insuficiente de forma que las actividades a desarrollar (número 2 del art. 26 LPRL) " pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado ".

c) Incluso cuando no existan puestos de trabajo o función compatible, la norma específica que la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Y sólo cuando todo ello no sea posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) ET (RCL 1995, 997), tal y como señala el art. 26.3 LPRL , durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado (...)".

En cualquier caso, identificados los riesgos derivados de la turnicidad en los supuestos de lactancia, corresponderá al empleador –la administración pública correspondiente- adaptar las condiciones de la prestación de servicios para evitar una incidencia en el lactante. Por todas, la Sentencia 478/2011, de 18 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid –AS 2011/1852-, según la cual:

“En las consideraciones generales de la Asociación Española de Pediatría que publica el Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural, en el apartado relativo a factores psicosociales al tratar de la lactancia, recoge que «la secreción de prolactina sigue un ciclo circadiano. Cuando la mujer realiza trabajo a turnos dicho ciclo vital se ve alterado y con él la producción de la prolactina y la producción de leche...». En el mismo sentido la Directiva 92/85 CEE.

En el presente caso, el sistema de turnos a que se haya sometido la trabajadora y la dificultad de extraer la leche materna por falta de tiempo y espacio en las debidas condiciones de higiene determinan no una incomodidad, sino una incompatibilidad entre la lactancia natural y las condiciones de trabajo, e

influye negativamente en la salud del lactante al no poder dar a su hijo la lactancia natural o tener que suspender la lactancia materna por sus condiciones de trabajo”.

En base a lo cual se desprende que la turnicidad –y de la misma manera, las prolongaciones de jornada- conllevan *de facto*, previa emisión de los correspondientes informes médicos, la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo de las mujeres en situación de gestación o de lactancia.

IV. CONCLUSIONES

Pese a la exclusión subjetiva que el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales realiza en materia preventiva, de las funciones desarrolladas por las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad estatales y autonómicas, la jurisprudencia comunitaria ha venido distinguiendo entre las funciones específicas de defensa nacional, seguridad pública, protección civil y emergencias asignadas a estos cuerpos, de la materialización de la actividad logística, administrativa o de gestión que tiene lugar en las mismas, al efecto de incluir a estas últimas en el paraguas de protección de aquélla. Empero, las actividades excluidas de la aplicación de la regulación general sobre prevención de riesgos laborales, han venido siendo reguladas en mayor o menor medida por los ejecutivos estatal y autonómico -excepción hecha de las carencias detectadas en la Comunidad Autónoma de Cataluña, donde no consta reglamento regulador alguno-. De este modo puede concluirse que la normativa sobre prevención de riesgos laborales impregna completamente la actividad y funcionamiento de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Dentro de los colectivos de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales, requiere la atención de este estudio la situación de las mujeres embarazadas o en período de lactancia. A este respecto, la regulación que en la normativa analizada se realiza de la adaptación del puesto de trabajo de la mujer en período de gestación o de lactancia no se diferencia básicamente de la regulación de una trabajadora ajena a estos cuerpos especiales, respondiendo a unos protocolos similares en la mayor parte de los reglamentos reguladores integrados por las siguientes pautas:

- a) Identificación de la incidencia de los riesgos asociados al puesto de trabajo en los supuestos de embarazo o de lactancia, en los documentos de evaluación preventiva, así como en las fichas de seguridad repartidas a cada trabajador. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza y el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en su salud, el feto o el lactante.
- b) Deber de notificación del embarazo o de la lactancia por parte de la empleada a la jefatura de su unidad orgánica, quien dará traslado de la misma al servicio de prevención correspondiente.
- c) Emisión de informe por parte del servicio de prevención, donde se valorará acerca de la existencia de riesgo para la seguridad y salud de la solicitante, del feto o del lactante, procediendo en su caso, a la adaptación del puesto de trabajo, lo que conllevará el traslado a un centro de trabajo más próximo a su domicilio, la supresión del turno rotatorio o nocturno y cualesquiera otras medidas encauzadas a la salvaguarda de la seguridad y salud.
- d) Movilidad funcional de la empleada en el caso de que las medidas de adaptación del puesto de trabajo fuesen insuficientes o no resultaran posibles por el carácter operativo de la unidad donde preste servicio.
- e) Suspensión de la prestación de servicios, cuando no existiera un puesto idóneo para la salvaguarda de la seguridad y salud.

Por el contrario, ningún instrumento normativo se ha atrevido a identificar los puestos de trabajo susceptibles de ser provistos de modo temporal por las militares o funcionarias policiales en estado de gestación o en lactancia, a fin de evitar en la medida de lo posible los riesgos derivados de la actividad laboral que vinieran prestando. A este respecto, únicamente el Decreto 4/2012, de 17 de enero, con objeto de la regulación de las condiciones del cuerpo policial vasco -Ertzaintza- ha avanzado las unidades en cuyo funcionamiento se minimizan los riesgos de este colectivo de trabajadoras.

Tampoco la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, emprendió el camino hacia una identificación de estos puestos de trabajo, limitándose a postular la adscripción de las trabajadoras a puestos acordes a su

situación –víd. Disposición adicional vigésima, en relación con las Fuerzas Armadas, o la Disposición adicional vigésima cuarta, respecto a la Guardia Civil-. En su virtud, será la jefatura de cada unidad orgánica -previo asesoramiento de los servicios preventivos de cada Administración- quien decidirá acerca de la adaptación del puesto de trabajo de la funcionaria pública o en su caso, su adscripción a otro diferente que resulte acorde a su capacidad.

V. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

Normativa:

1. Comunitaria:

- Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

2. Estatal:

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprobó el Estatuto de Autonomía del País Vasco.
- Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprobó el Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, por la que se aprueba el Estatuto de Canarias.
- Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

- Ley 42/1999, de 25 de noviembre, del Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, de manipulación de cargas.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de exposición a agentes biológicos.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, de exposición a agentes químicos.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, de exposición a riesgos eléctricos.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- 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.
- Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de Prevención de Riesgos Laborales de la Guardia Civil.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, de vibraciones mecánicas.
- Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, de Prevención de Riesgos Laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, del ruido.
- Real Decreto 298/2006, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 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.
- Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.

3. Canarias:

- Ley 2/2008, de 28 de mayo, por la que se crea el Cuerpo General de Policía de Canarias.
- Decreto 168/2009, de 29 de septiembre, de Adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos.
- Decreto 77/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Cuerpo General de la Policía Canaria.

4. Cataluña:

- Ley 19/1983, de 14 de julio, de Creación de la Policía Autonómica de la Generalidad de Cataluña.
- Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad.
- Acuerdo de la Generalidad de Cataluña número 193/2006, de 31 de octubre, por el que se aprueban las condiciones de trabajo de los funcionarios del cuerpo de mozos de escuadra de la Generalidad de Cataluña.
- Instrucción 2/2011, de 28 de marzo, del Director General de Policía, por la que se regulan las condiciones de trabajo de las funcionarias del Cuerpo de los Mossos D'Escuadra durante el período de gestación.
- Resolución TRI/2764/2005, de 22 de septiembre, de la Subdirectora General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la publicación del Pacto sobre derechos de participación de empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat de Cataluña.

5. Navarra:

- Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.
- Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen las normas

sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

- Acuerdo de la Diputación Foral de Navarra de 30 de octubre de 1928.

6. *País Vasco:*

- Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco.
- Real Decreto 2903/1980, de 22 de diciembre, de restablecimiento y actualización de Mikeletes, Forales y Miñones.
- Reglamento de la Policía de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 15 de junio de 1982.
- Decreto 4/2012, de 17 de enero, sobre condiciones de trabajo del personal del cuerpo de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013.

Jurisprudencia (Incluida referencia Westlaw):

- Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 5 de octubre de 2004 -Caso Bernhard Pfeiffer y otros contra Deutsches Rotes Kreuz, TJCE\2004\272-.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2006 -Caso Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino de España, TJCE\2006\12-.
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 abril 2012 -RJ 2012\5116-
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 2012 -RJ 2013/145-.
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de junio 2013 - JUR 2013/259803-.
- Sentencia 478/2011, de 18 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid -AS 2011/1852-.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas número 100, de 15 de marzo de 1999. Referencia Westlaw LCEur 1999\798.
- “Pacto sobre los derechos de los miembros del Cuerpo de los Mossos D’Escuadra en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Dirección General de Seguridad Ciudadana” de 2 de diciembre de 2004.
- Recomendación 95/1952, de 28 de junio, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del trabajo de las embarazadas. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:R095
- Cerrolaza Asenjo, Javier (Coordinador). Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo. Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Madrid, 2008.
- Garrigues Giménez, Amparo. Evaluación de riesgos laborales y maternidad: el RD 298/2009, de 6 de marzo, o el peligroso hábito normativo de la transposición «por entregas». Revista española de Derecho del Trabajo, número 143. Editorial Civitas. Madrid, 2009. Referencia Web: Westlaw BIB 2009\792.
- Labajos Fernández, David. La prevención de riesgos laborales en las Fuerzas Armadas. En Jurisdicción militar, riesgos laborales y operaciones militares internacionales. Una aproximación técnico-jurídica. Ministerio de Defensa. Madrid, 2010
- Moreno Márquez, Ana. Salud Laboral de los Funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. En Revista Doctrinal Aranzadi Social número 17. Editorial Aranzadi SA. Pamplona, 2006. Referencia Westlaw BIB 2006\1828.
- VV.AA. Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2012.
- VV.AA. Guía de Actuación para la protección del embarazo y de la lactancia natural en la Guardia Civil. Servicio de Prevención de la Guardia Civil. Madrid, 2010.