

GOBIERNO DE NAVARRA

DESARROLLO ECONÓMICO

DERECHOS SOCIALES

HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
INTERIOR Y JUSTICIARELACIONES CIUDADANAS E
INSTITUCIONALES

EDUCACIÓN

SALUD

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

DESARROLLO RURAL, MEDIO
AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

El Gobierno asegura que cumple el procedimiento de protección de las policías forales embarazadas

Por este motivo, la consejera Beaumont se muestra “sorprendida” por la denuncia presentada por un sindicato ante la Inspección de Trabajo

Jueves, 11 de mayo de 2017

La consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, M^a José Beaumont, asegura que el Gobierno de Navarra cumple “en todos los casos” el procedimiento para la protección de la maternidad cuando las empleadas de Administración Foral están embarazadas, han dado a luz recientemente o se encuentran en periodo de lactancia.

Por este motivo, la consejera Beaumont se muestra “sorprendida” por la denuncia presentada por UGT ante la Inspección de Trabajo por lo que llama “incumplimiento del Departamento de Interior de este procedimiento”. Esta afirmación que realiza el sindicato es “absolutamente incierta”, según la consejera, quien afirma que cuando una policía foral comunica a sus responsables que está embarazada es retirada de su puesto operativo y queda exenta inmediatamente de portar arma y uniforme, entre otras medidas.

Paralelamente, la agente firma junto con la persona al mando de su unidad, una ficha de adaptación del puesto de trabajo, dando su consentimiento a esta nueva situación, que se remite al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Función Pública para que valide o corrija las medidas adoptadas, que se extienden no solo hasta el final del embarazo sino también durante el periodo de lactancia. Este protocolo con medidas de protección de la maternidad, recogido en un decreto foral de 2010, “se cumple escrupulosamente y comienza con la cita de la mujer embarazada con la unidad médica y la unidad técnica de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales”, detalla la consejera Beaumont.

Finalmente, M^a José Beaumont afirma que “todos los puestos adaptados por un embarazo, parto reciente o periodo de lactancia en la Policía Foral cubren necesidades organizativas” y “están principalmente relacionados con labores administrativas realizadas en turnos diurnos”.

Reclamación de UGT y actuaciones realizadas

El pasado 6 de marzo, la delegada sindical de UGT en la Policía Foral presentó un escrito ante la Dirección General de Función Pública. En él solicitaba el inicio de las actuaciones necesarias para modificar los protocolos de actuación que existen en la Policía Foral ante situaciones de embarazo y lactancia.

La responsable de la Sección de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública recibió a la denunciante el 12 de abril y desde entonces ha hablado en dos ocasiones más con ella, en las que le ha informado de las gestiones que se estaban realizando sobre su reclamación.

Así también, la Dirección General de Función Pública está tramitando dos reclamaciones de complementos retributivos de sendas funcionarias de la Policía Foral derivadas de las pérdidas retributivas en su situación de embarazo al ser adscritas a otro puesto de trabajo tras la aplicación del correspondiente protocolo y conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

Protección de la maternidad en la Administración

La [resolución 2190/2014](#), de 13 de octubre, del entonces director general de Función Pública establece el procedimiento para la protección de la maternidad, que se aplica a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

La propuesta de dicho procedimiento fue sometida a consulta del Comité Coordinador de Seguridad y Salud, órgano paritario que tiene por objeto coordinar las actuaciones de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales en el conjunto de la Administración.

Tras efectuar dicha consulta, habiendo cumplido con la obligación legal requerida de participación y consulta, el órgano competente en esta materia, la Dirección General de Función Pública, estimó oportuno proceder, fundándose en el deber de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, a aprobar el mencionado procedimiento de actuación, máxime teniendo en cuenta que se refiere a un colectivo que “merece una especial protección”.

El texto de dicho procedimiento, además de publicarse en el Portal del Empleado Público del Gobierno de Navarra (intranet), fue notificado a los distintos Comités de Seguridad y Salud existentes en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral, así como a las Secretarías Generales Técnicas de los distintos Departamentos y responsables de las Unidades de Recursos Humanos de los organismos autónomos afectados por la aplicación de dicho procedimiento, servicios de prevención y centrales sindicales con representación en el Comité Coordinador de Seguridad y Salud de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, a efectos de su divulgación y difusión entre el personal perteneciente al ámbito referido.

Medidas contempladas

La evaluación de riesgos determina la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Por ello, en las Evaluaciones de Riesgo de los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Foral, así como en las fichas de información que se entregan a todo el personal, se informa de aquellas situaciones que pueden 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, hija o lactante.

Para que la protección legal de la maternidad pueda llevarse a efecto, la trabajadora debe comunicar su estado.

Si, como resultado de la identificación y evaluación de riesgos, existe algún riesgo para la seguridad y salud de la mujer o del feto, o una posible repercusión negativa sobre el embarazo o lactancia, se refleja en la ficha de Evaluación del Puesto de trabajo correspondiente. Las personas responsables de las diferentes unidades administrativas adoptarán las medidas preventivas necesarias para la adaptación de dicho puesto de trabajo, pudiendo contar con el asesoramiento de los Servicios de Prevención, con la aplicación de las siguientes actuaciones, y por este orden:

1. Adaptación del puesto de trabajo (entre las que se incluye la no realización de trabajo nocturno) o limitación de tareas. En el texto del procedimiento se recogen las distintas medidas a adoptarse.

2. Cambio de puesto de trabajo. Cuando las adaptaciones o limitaciones de tareas en el puesto de trabajo no sean posibles o suficientes para que la trabajadora no esté expuesta a ningún riesgo para ella y el feto.

3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y lactancia natural. Cuando no fuera posible la adaptación ni la limitación de tareas, y si el cambio de puesto no resulta técnica ni objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. En este caso, la empleada solicitará el reconocimiento de la prestación económica (consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo ante:

a) La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que la empresa esté asociada (en el presente caso, Mutua Navarra): caso de que se encuentre acogida al Sistema de la Seguridad Social.

b) El órgano competente en materia de gestión de personal del Departamento u organismo autónomo al que se encuentra adscrita: caso de encontrarse acogida a otro sistema de previsión social distinto del de la Seguridad Social (MUFACE, MUGEJU. MONTEPIO, así como la Empresa Autoaseguradora).

Procedimiento específico para la Policía Foral

En cuanto a la Policía Foral, existe un [procedimiento de actuación específico](#) adaptado a su personal, tanto para casos de maternidad como con trabajadores especialmente sensibles.

En el caso de la maternidad, cuando la agente notifica su estado se le exige de llevar arma, usar el uniforme reglamentario, hacer turno de noche, realizar pruebas físicas y efectuar el reciclaje de tiro. Además, la Policía Foral se pone en contacto con la Sección de Prevención de Riesgos y remite la ficha propuesta de adaptación del puesto de trabajo firmada por la interesada y por el responsable de la unidad.

Por su parte, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales cita a la trabajadora para llevar a cabo el seguimiento de su estado y analiza la propuesta de adaptación. Además, la Sección emite un informe individualizado firmado por el médico o médica de trabajo y el técnico o técnica de prevención de riesgos laborales, en el que indican si la adaptación es correcta o si precisa de otras actuaciones complementarias. En este informe se indica que dicha adaptación debe mantenerse hasta el final del embarazo y/o lactancia de la trabajadora.