

Guía básica
SITUACIÓN
DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS
EN MATERIA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



CCOO
servicios a la ciudadanía

Guía básica

SITUACIÓN

DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS

EN MATERIA DE PREVENCIÓN

DE RIESGOS LABORALES



servicios a la ciudadanía

Edita:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC00

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es/Salud_laboral

www.seguridadpublica.fsc.ccoo.es

Guía realizada por:

Alicia Roiz, técnico superior de Prevención de Riesgos Laborales en FSC-CC00.

Alfredo Sánchez Hernández, miembro de la Comisión Ejecutiva en el Sector de la Administración Local de CC00 Madrid, técnico superior de Prevención de Riesgos Laborales y doctor en Organización de empresas.

Fotos de las páginas:

Fotos de las páginas: cedidas por el Cuerpo General de la Policía Canaria de CC00.

Sección Sindical de Mossos d'esquadra CC00:

https://www.instagram.com/sector_sindical_mossos_ccoo

Cuerpo de Policía de la Comunidad Foral de Navarra:

https://www.instagram.com/policiaforal_na

Abril de 2021

Depósito Legal: M-12201-2021

Índice

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
DE 1989 A LA ACTUALIDAD: ESTADO DEL ARTE	11
ANÁLISIS DE FUNCIONES, COMPETENCIAS Y MARCO PRL DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS	17
LA CONSIDERACIÓN DE PROFESIÓN DE RIESGO Y LEY DE JURISDICCIÓN SOCIAL	47
LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	51
RESULTADOS DEL SONDEO DE SITUACIÓN ACTUAL DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	57
PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS: GÉNERO, EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL CUERPO	58
PRESENCIA EN EL CENTRO DE LA DELEGADA O DELEGADO DE PREVENCIÓN	61
EVALUACIÓN DE RIESGOS	62
MEDIDAS PREVENTIVAS ASOCIADAS A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	63
FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	64
EQUIPOS DE PROTECCIÓN	65
INFORMACIÓN	66
EVALUACIÓN PSICOFÍSICA	67
ESTADO AUTOPERCIBIDO DE SALUD	68
BAJA LABORAL	69
PERCEPCIÓN SOBRE BAJA RELACIONADA CON EL TRABAJO	70
ACCIDENTE LABORAL	71
INVESTIGACIÓN SOBRE LA CAUSA DEL ACCIDENTE	72
SITUACIONES Y FRECUENCIA	73
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	78
PROTOCOLO DE ACOSO	79
CONCLUSIONES	81

Resultados del sondeo en porcentajes	83
--------------------------------------	----

LEY DE PREVENCIÓN, DISCIPLINAS PREVENTIVAS Y OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN EN SU CALIDAD DE EMPLEADORA	91
---	----

El deber empresarial de seguridad	93
El plan de prevención	96
La evaluación de riesgos laborales	99
La planificación de las actividades preventivas	100
Los equipos de trabajo y medios de protección	100
La obligación de informar	101
La obligación de formación	101
La obligación de vigilancia de la salud	103
La obligación de documentación	107
La coordinación de actividades empresariales	108
La obligación de proteger a las personas especialmente sensibles	111
La protección de la función reproductora	115
La protección de la maternidad	115
Otros colectivos especialmente sensibles	120
¿Qué es un Servicio de Prevención?	120

LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	125
---	-----

LAS COMPETENCIAS, FACULTADES Y GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	127
---	-----

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud	130
---	-----

ANEXO	133
-------	-----

Normativa en relación con la Ertzaintza	133
Normativa en relación con los Mossos d'Esquadra	135
Normativa en relación con la Policía Foral	138
Normativa en relación con la Policía Canaria	140



PRESENTACIÓN

La salud en el trabajo es un derecho reconocido por la normativa internacional en Derechos Humanos y recogido de manera concreta en nuestra Carta Magna, con un amplio desarrollo normativo, y nos encontramos por lo tanto, con un derecho que no puede ni debe ser negociado sino que hay que implementarlo en los diferentes ámbitos de trabajo.

Las dudas que se pudieran plantear sobre la extensión de la seguridad y la salud laboral en el ámbito de las policías autonómicas, aparece ampliamente resuelta por la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, donde establece expresamente, que la única restricción para la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son los acontecimientos excepcionales de grave riesgo colectivo.

La seguridad y la salud en el trabajo son el elemento central de las condiciones de trabajo, un trabajo que no contemple la seguridad como un componente prioritario, es una fuente continua de accidentes e incide directamente sobre la salud física, psíquica y social, que son los factores que determinan el propio concepto de salud.

Con el objetivo de visibilizar la salud laboral en los diferentes Cuerpos de las policías autonómicas, Mossos d'Esquadra, Policía Foral de Navarra, Ertzaintza y el Cuerpo de la Policía General Canaria, dependiente de las administraciones autonómicas correspondientes, y que desarrollan su actividad en un ámbito de trabajo en condiciones extremadamente complejas y donde los riesgos psicosociales tienen una especial prevalencia, decidimos desde el área de la

seguridad pública y de la Secretaría de Salud Laboral, configurar este proyecto para que sirviera como referente, con el objetivo de abordar las condiciones de trabajo desde una perspectiva de salud laboral.

Frente al muy manido argumento de la inevitabilidad de los riesgos en determinados trabajos como el de las policías, desde FSC-CCOO, defendemos que todos los riesgos hay que evitarlos y si no se pueden evitar evaluarlos y luego planificar una actividad preventiva que permita minimizar su impacto, por ello nuestra propuesta consiste básicamente en aplicar la normativa preventiva al conjunto del personal trabajador y no permitir espacios de trabajo donde la normativa de salud laboral esté ausente, para ello hemos elaborado un estudio de situación, como punto de partida.

Este libro sobre la situación de las policías autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales, pretende ser un instrumento para los delegados y delegadas sindicales y para el personal trabajador de las policías autonómicas, que les permitirá conocer los derechos en salud laboral y por lo tanto dotarles de las herramientas necesarias para ejercerlos.

Este libro es un instrumento vivo, en el sentido que se irá mejorando con aquellos aspectos que, fruto de las experiencias y de los debates colectivos, contribuyan a corregirlo y perfeccionarlo.

Manuela Oliva

Responsable de Seguridad Pública y Miembro CE del Sector Estatal de la Administración Local de FSC-CCOO

Ángel Moreno

Secretario de Salud Laboral de FSC-CCOO



INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales ha sido calificada por muchos autores como la asignatura pendiente de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el Estado Español.

Este es el mantra que desde CCOO venimos repitiendo cada vez que intentamos plasmar la situación en materia de prevención de riesgos laborales respecto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, ya lo hicimos en relación a las policías locales con la publicación de la Guía Básica de Prevención de Riesgos Laborales para Policías Locales¹ y ahora respecto a las policías autonómicas que incluso en algunas Comunidades Autónomas, comparten normativa autonómica de coordinación.

La aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales es un problema que afecta a todos los Cuerpos de Policía, indistintamente de su dependencia estatal, autonómica o local. Por ello, en nuestro ánimo de tratar de determinar las necesidades y carencias de estos colectivos en materia de prevención de riesgos y obtener un retrato de la imagen de su situación actual, comenzamos en febrero de 2020 un sondeo entre las Policías Autonómicas, contando con la participación de Policía Foral, Mossos, y Policía Canaria.

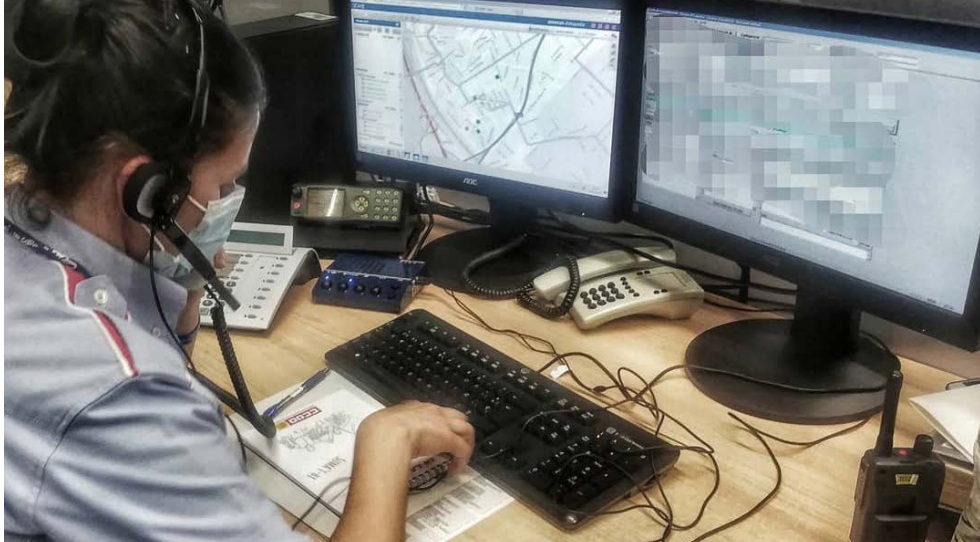
Los resultados del sondeo han puesto de manifiesto una serie de carencias que se han mantenido en el tiempo y que tienen como motor común la falta de aplicación de la normativa, la falta de concienciación, así como las complejidades y falta de homogeneidad en cuanto a la realización de funciones similares y grado de protección de estos colectivos.

1. https://seguridadpublica.fsc.ccoo.es/noticia:376418--Guia_basica_de_preven-cion_de_riesgos_laborales_en_la_policia_local

En la presente guía realizaremos un recorrido por las distintas competencias y funciones de cada Cuerpo, analizando la normativa que les es de aplicación e incidiremos en algunas incongruencias y carencias.

Posteriormente detallaremos los resultados del sondeo y que constatarán la situación previamente planteada.

Por último, facilitaremos información sobre aspectos básicos de prevención de riesgos laborales.



DE 1989 A LA ACTUALIDAD: ESTADO DEL ARTE

La aplicación de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y su correspondiente normativa de desarrollo es desigual y en general escasa en el colectivo policial autonómico.

Además, la normativa estatal y autonómica que afecta a la variedad de Cuerpos policiales en nuestro país, establece una serie de obligaciones comunes entre éstos y sin embargo, no viene acompañada de una correlativa igualdad de derechos entre todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, encontrándonos con diferentes grados de protección.

Se trata de una situación que no es la más idónea y por tanto, no protege de la misma forma la seguridad y la salud de las personas, por lo que sería deseable un marco común en materia de prevención de riesgos laborales, que debería aprovecharse para modificar o renovar la normativa vigente para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y adecuarla a las necesidades de los colectivos y a las demandas de la sociedad.

La situación en la que se encuentran hoy las policías autonómicas es consecuencia de una trayectoria iniciada hace ya largo tiempo y para la que han sido claves tres momentos:

- En primer lugar, la promulgación de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989. En ese sentido debemos destacar que ya han transcurrido más de 30 años desde dicha promulgación relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la

salud de los trabajadores en el trabajo, y que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

- En segundo lugar, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que traspuso la Directiva 89/391/CEE al ordenamiento jurídico español y que es el cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores policiales frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Por último, es muy destacable la Sentencia TJCE\2006\12 Asunto C-132-04, que declaraba **el incumplimiento del Reino de España de las obligaciones** que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE (en adelante DM), **respecto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2 y 4 de dicha Directiva.

En nuestro país además del retraso en la transposición de la Directiva, se sumó para el colectivo policial el incumplimiento de estas obligaciones, y por tanto la protección del colectivo policial ha tardado en llegar persistiendo aún una falta de concienciación. Este incumplimiento, citaba el Tribunal, estaba relacionado con que «el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia» y que «las excepciones a dicho ámbito (...) deben interpretarse restrictivamente». En concreto, establecía que debe limitarse «su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que según dicha Directiva pueden proteger los Estados miembros» y recordaba «que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no estaba 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».

Es decir, en estos casos el legislador trataba de preservar los intereses generales que estaban presentes en las funciones públicas a las que hace referencia, situándolos por encima del derecho a la seguridad y salud de cada uno de los individuos que las tienen encomendadas, **pero esto no significa que se les deba dejar al margen del ámbito de aplicación de la norma para todas las labores que**

lleven a cabo en el marco de esas funciones públicas, sino solo para algunas actividades concretas en las que si se aplicara la regulación común prevista en la LPRL no sería posible proteger los intereses colectivos que están en juego en cada caso.

En resumen, el hecho de que el art. 3.2 de la LPRL establezca que no se aplicará la norma a aquellas actividades cuyas «particularidades» lo impidan no debía interpretarse en el sentido de que cualquier actividad que se lleve a cabo en el marco de las citadas funciones públicas estaba excluida del ámbito de aplicación de la norma. Esto es, solo debían excluirse determinadas actividades, en concreto las relacionadas con **«acontecimientos excepcionales»**; acontecimientos en los que los sujetos a los que se les encomiendan esas funciones se encuentran obligados a actuar con el fin de que no se vean menoscabados los intereses generales que se trata de preservar en cada caso, es decir, a situaciones muy peligrosas en las que el sujeto necesariamente está obligado a actuar para hacer posible el cumplimiento del fin que persigue con la realización de esa concreta tarea, en las que si se le aplicase la regulación prevista en la LPRL se protegería la seguridad y salud de los sujetos que realizan esa actividad y con ello su derecho a la vida y a la integridad física, pero, a su vez, se estaría impidiendo el eficaz cumplimiento de la función pública que el sujeto tiene encomendada.

A pesar de que el art. 2.2 de la DM excluía de su ámbito de aplicación las actividades con particularidades a las que se ha hecho referencia, también indicaba que **«en este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible»**. Por su parte, el art. 3.2 de la LPRL indica que **«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»**.

Por tanto, a pesar de que el legislador excluye esas actividades del ámbito de aplicación de la norma también parte de la necesidad de proteger a los sujetos que las lleven a cabo; lo que implica que es preciso establecer una regulación específica al efecto partiendo de lo previsto en la regulación común.

Así, el hecho de que se deba proteger la seguridad y salud de esos colectivos «en la medida de lo posible» implica que en esa **normativa específica** se van a contemplar restricciones en el derecho a la seguridad y salud laboral, pero estas no pueden ser de tal amplitud que por ello conlleven una renuncia a derechos fundamentales como la vida o integridad física.

Si bien es cierto que como policías existirá obligación de realizar esas actividades con particularidades, pero deberán hacerlo con todas las medidas preventivas que permitan hacer frente a la situación, preservando de ese modo su seguridad y salud, sin que por ello se vea menoscabada la función pública que tienen encomendada.

En definitiva, tal y como se señala en la citada STJCE, incluso en una situación excepcional en los términos a los que se ha hecho referencia «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”**»; lo que conlleva que para esas actividades se verán sometidos a una normativa más restrictiva que estará inspirada en la propia LPRL (art. 3.2 LPRL) y en la que deberán contemplarse cuáles son las actuaciones preventivas que han de adoptarse.

A la vista de esta exposición, deberíamos hacernos entonces la pregunta de si las Administraciones Autonómicas en este caso, han desarrollado una **normativa específica** para sus Cuerpos de Policía.

Casi 25 años después de la aprobación de la Ley de Prevención, todavía hay que recordar continuamente, que los colectivos incluidos en el artículo 2, sí están bajo el paraguas de la aplicación de la norma y que, ante la ausencia de una norma específica, no sólo están incluidas las tareas habituales, sino el resto de actividades riesgo, que no tendrían cabida si estuvieran definidas por alguna otra norma de desarrollo. En el caso de las Policías Autonómicas, esta definición de actividades que no deberían estar incluidas en el paraguas de la Ley, no están definidas y, por tanto, surge la duda de que ante la ausencia de una norma que establezca esas particularidades se deje en una clara indefensión al policía o si por el contrario, es de aplicación la Ley de Prevención en toda su extensión.

Sin embargo, estos tres momentos expuestos hicieron que el Estado Español se promulgara en la creación de normas específicas para otros colectivos que de hecho y no por derecho, habían sido dejados fuera de la aplicación de la Ley de prevención en todo su ámbito de aplicación:

- RD 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia civil.
- RD 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

- RD 1755/2007, de 28 de diciembre, 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, de aplicación también a miembros de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.
- RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, modificado por Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre de aplicación a miembros de la Guardia Civil y funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que no presenten características exclusivas de las actividades de policía y seguridad, así como a personal de resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil en las mismas circunstancias.

Pese al tiempo transcurrido, echamos en falta normativa específica de aplicación a las Policías Autonómicas, dejando todo a los acuerdos colectivos, donde tampoco se hace un desarrollo exhaustivo de los derechos en prevención de los policías, donde acuerdo tras acuerdo, se consideran como logros sindicales prebendas que son obligaciones empresariales. Sirva como ejemplo la entrega de chalecos antibalas o guantes anti corte a estos colectivos, que implican la cesión o renuncia a otros derechos a cambio de estos equipos de protección.

En el año 2010, la única Comunidad Autónoma que planteó medidas específicas para su policía ha sido Navarra a través del Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios de la Policía Foral de Navarra y aunque las Leyes de Policía de las Comunidades que cuentan con Policía Autónoma hacen una previsión de cuestiones relacionadas con la prevención, éstas no están desarrolladas por esa norma específica a la que hace alusión la Ley de Prevención.

Con este panorama no son de extrañar las carencias preventivas que se han evidenciado en el sondeo realizado y que veremos después.



ANÁLISIS DE FUNCIONES, COMPETENCIAS Y MARCO PRL DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS

A continuación, haremos un repaso de las situaciones de las diferentes policías autonómicas recogiendo cuáles son sus funciones principales, sus competencias recogidas en los estatutos de autonomía (EEAA) así como los posibles desarrollos normativos preventivos por cada una de ellas.

La Policía Autonómica vasca: Ertzaintza

La competencia de la policía autonómica viene recogida en su EEAA, concretamente en el art. 17, al amparo de la DDFF 1ª de la LOCFS.

El Estatuto Vasco² integra en la Policía Autonómica vasca³ a los Forales de Álava, los Mikeletes de Bizkaia y Gipuzkoa y dota de nueva configuración al Cuerpo de Miñones de Araba.

Las **funciones** que tienen actualmente son⁴:

1. Las secciones de Miñones, Forales y Mikeletes ejercerán las siguientes funciones:

2. LO 3/1979, País Vasco.

3. Real Decreto 2903/1980, de 22 de diciembre, Regulador de Miñones y Miqueletes de las Diputaciones de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.

4. Art. 48. Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

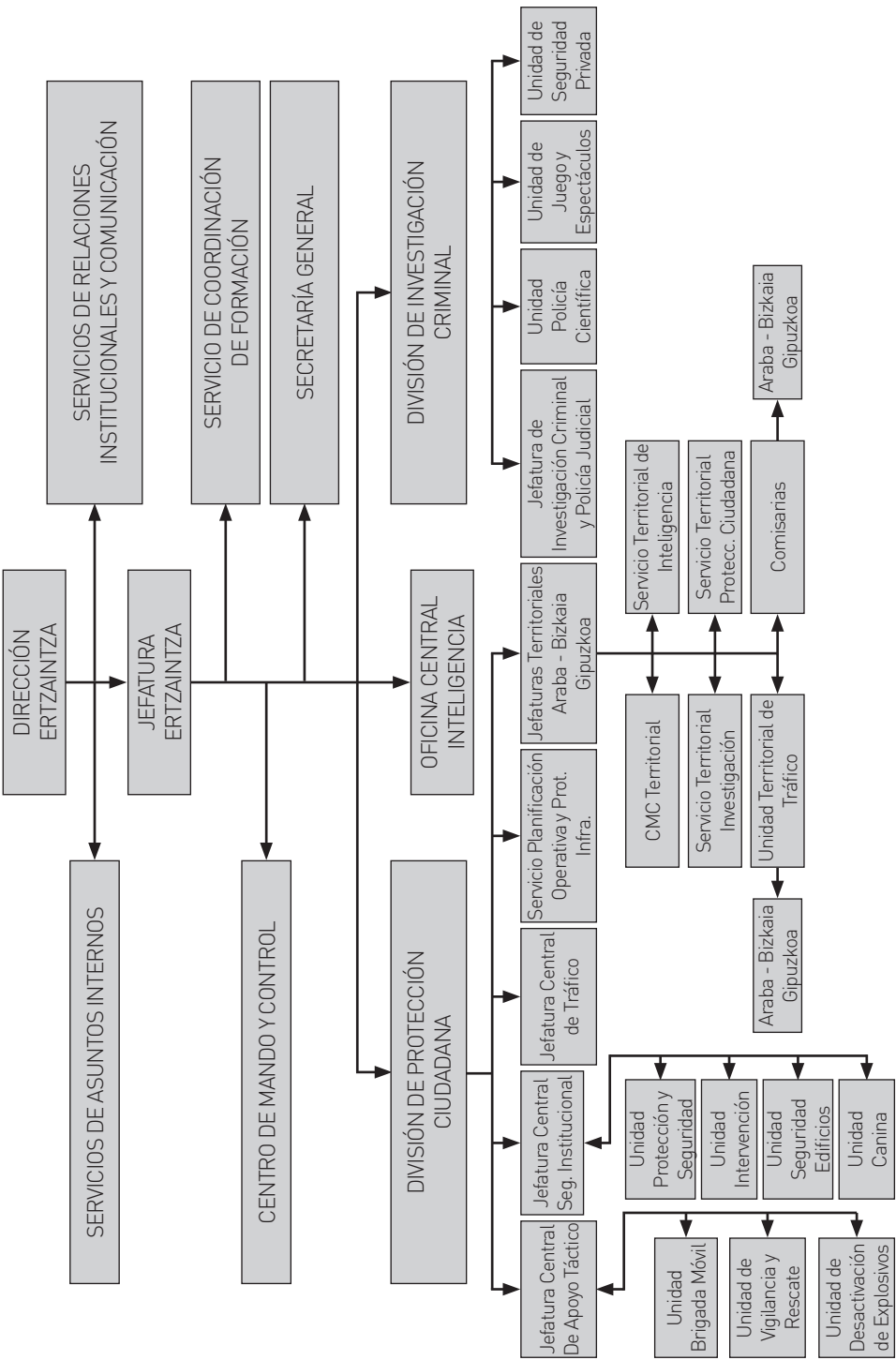
- a) De representación de las instituciones forales.
 - b) De protección de las autoridades forales.
 - c) De protección y custodia de los bienes del patrimonio foral, garantizando la seguridad de las personas usuarias de sus instalaciones y servicios.
 - d) La coacción en orden a la ejecución forzosa de las funciones que competen materialmente al territorio histórico y que no correspondan a otros servicios de la Ertzaintza.
 - e) De auxilio al resto de las unidades o servicios del Cuerpo, de acuerdo con las normas que emanen del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de seguridad.
2. Asimismo, podrán realizar funciones policiales en materia de vigilancia e inspección del transporte por carretera y las de conservación y policía de carreteras.

Con el nuevo organigrama, del total de agentes, tres de cada cuatro ertzaintzas (un total de 5.867, el 73,3%) estarán destinados a Protección Ciudadana, el 20% (1.667 agentes) a Investigación Criminal, el 3,5% (281) a la estructura de la jefatura y el 2,3% (185) a la Oficina Central de Inteligencia⁵.

La estructura de la Ertzaintza, con 2 Divisiones, de protección ciudadana y de investigación criminal, y unidades nos da una idea de las competencias que han ido asumiendo. Una orden⁶ regula tales competencias.

5. <https://www.noticiasdealava.eus/actualidad/politica/2013/10/30/nueva-estructura-ertzaintza-reducira-190/219198.html>

6. Orden de 20 de noviembre de 2013, de la Consejera de Seguridad, por la que se aprueba la estructura de la Ertzaintza (BOPV de 9 de diciembre de 2013).



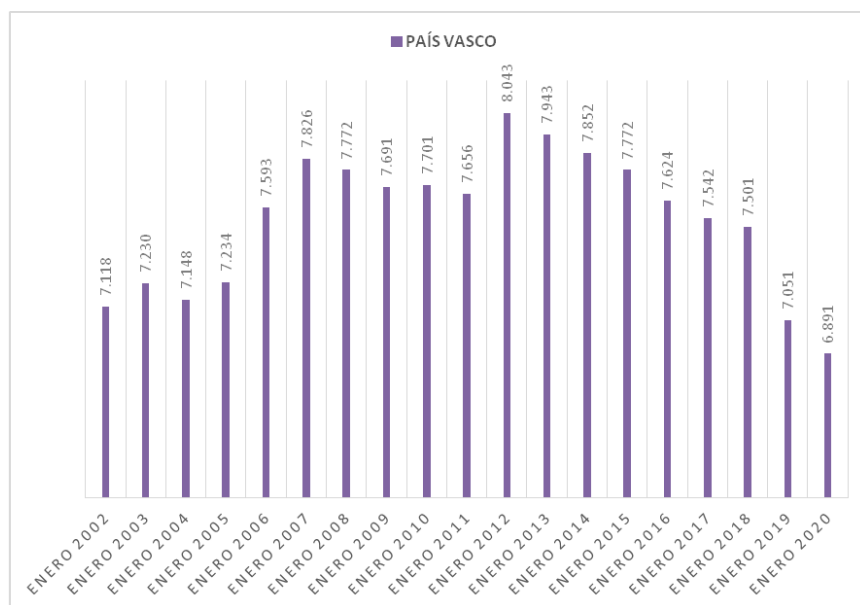
Se puede comprobar que es una verdadera policía integral y operativa que asume la práctica totalidad de competencias, sin olvidar otras como la seguridad ciudadana (art. 17.1 EEAA), tráfico o medio ambiente, entre otras, sin olvidar las competencias de la Ley Orgánica de Protección Ciudadana⁷.

En materia de prevención de riesgos laborales

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Sus funciones genéricas, vienen establecidas por la LOFCS, y cuentan con normativa específica⁸, aunque ha sido modificada en cinco ocasiones.

El Cuerpo cuenta con 6.891 miembros, de los cuales 6.008 son hombres y 883 son mujeres⁹.



Fuente: Elaboración propia

7. Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

8. Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País vasco.

9. Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (enero 2020).

En materia de prevención de riesgos laborales no hemos encontrado para la elaboración de esta guía normativa **específica** que desarrolle las actividades que estarían fuera del ámbito de aplicación directa de la Ley de Prevención, por lo que debería ser de aplicación la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza, que se ha ido renovando en los últimos años hace referencia a determinados conceptos:

- Servicio de prevención propio (en los términos establecidos en el RD 39/1997, del Reglamento de los Servicios de prevención).
- Comité de seguridad y salud (art. 64).
- Delegadas y delegados de prevención.
- Vigilancia de la salud (estableciéndose como voluntaria).
- EPIs, (equipos de protección individual).

En materia de acoso, se aprobó la Orden de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral de la Ertzaintza, y que modifica la Orden de 10 de septiembre de 2007.

El Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, obliga a contar con mecanismos de protección social complementaria para los casos de incapacidad temporal motivada por lesiones o patologías derivadas de la enfermedad o accidente profesional producido en el servicio o como consecuencia del mismo y su art. 79 prevé La Ley 7/2019 (art. 79) prevé:

- La celebración de contratos o convenios de colaboración con profesionales médicos o entidades sanitarias públicas o privadas.
- Elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales para determinar la forma en que se va a llevar a cabo la vigilancia de la salud de los funcionarios policiales.
- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de actividades a través de la evaluación de riesgos laborales, la

implantación de medidas correctoras y la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que contemplará una serie de factores de riesgos que la propia norma enumera.

- Se establecerán protocolos de actuación específicos para los casos de personal en situación de embarazo.
- Existirá un servicio de prevención específico.
- Se establecen las obligaciones del personal de los Cuerpos de la policía del País Vasco en materia de prevención de riesgos laborales.
- El régimen de representación y participación atenderá a los principios y criterios contenidos en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales.
- Se determina las funciones y elección de las delegadas y delegados de prevención.
- Existirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación.
- Establece un régimen de protección social.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo del personal funcionario y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

Llama la atención que la Viceconsejería de Función Pública, integrada en el Departamento de Justicia y Administración Pública, ha elaborado el primer Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno Vasco. Tras su reciente aprobación en Consejo de Gobierno, es de aplicación para toda la Administración General vasca y sus organismos autónomos, **con excepción de la Ertzaintza** y personal de sus servicios auxiliares, personal docente no universitario y personal de la Administración General y sus organismos autónomos (siempre que desempeñe funciones públicas de seguridad, servicios operativos de protección civil y peritaje forense, en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública), **lo que dicha exclusión implicaría la elaboración de normativa específica para este colectivo, hecho que todavía no se ha producido.**

Así, puede citarse la siguiente norma sobre implantación, estructuración, funciones y medios de los servicios de prevención en la Administración Autonómica: Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, BOPV de 19 de junio de 2000.

La Policía Autónoma Catalana: Mossos d'Esquadra

El EEAA catalán crea la nueva denominación policial con el nombre de Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

La Ley de policía de Cataluña¹⁰, en su artículo 12, hace una relación de todas las funciones de los Mossos d'Esquadra.

Tabla 1: competencias de la policía autonómica de Cataluña

SEGURIDAD CIUDADANA
Proteger a las personas y bienes.
Mantener el orden público.
Vigilar y proteger a las personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Generalidad, y garantizar el normal funcionamiento.
Vigilar los espacios públicos.
Proteger las manifestaciones y mantener el orden en grandes concentraciones humanas.
Prestar auxilio en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, y participar en la ejecución de los planes de protección civil.
Cumplir, dentro de las competencias de la Generalidad, las funciones de la LOPSC.
Prevenir actos delictivos.
POLICÍA ADMINISTRATIVA
Velar por el cumplimiento de las leyes del Parlamento Catalán y demás disposiciones y órdenes dictadas por órganos de la Generalidad.

10. Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad "Mossos d'Esquadra".

Inspeccionar las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Generalidad y denunciar toda actividad ilícita.
Emplear la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la Generalidad.
Velar por el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones del Estado aplicables en Cataluña.
Velar por el cumplimiento de la normativa del medio ambiente, recursos hidráulicos y la riqueza cinegética, piscícola, forestal o cualquier otra.
Cumplimiento de la normativa sobre el patrimonio cultural catalán.
Colaborar con las policías locales y FCSE en la recogida, tratamiento y comunicación recíproca de interés policial.
Vigilar, inspeccionar y controlar las empresas de seguridad privada, sus servicios y personal.
Intervención en la resolución amistosa de conflictos privados, si se les requiere.
POLICÍA JUDICIAL¹¹
La policía judicial depende de los Jueces, de los Tribunales y del Ministerio Fiscal en sus funciones de averiguación del delito y descubrimiento y aseguramiento del delincuente, en los términos que la ley establezca (art. 126 CE).
Policía judicial, investigación criminal, incluidos el crimen organizado y el terrorismo, en los términos que establece la ley.
SEGURIDAD VIAL Y TRÁFICO¹²
Policía en seguridad vial y tráfico, previniendo y neutralizando las situaciones de riesgo para la seguridad de las personas y los bienes en las vías interurbanas y, en su caso, en las urbanas.
PROTECCIÓN CIVIL
Policía en materia de emergencias y protección civil.

Fuente: Elaboración propia

11. Orden de 19 de marzo de 1996, por la que se crea la División Central de Investigación de la Policía de la Generalidad-Mozos de Escuadra y se determina su estructura operacional y funcionamiento.
12. Decreto 102/1998, de 15 de abril, de desarrollo de las competencias de la Generalidad de Cataluña en materia de tráfico, circulación de vehículos y seguridad vial.

En el artículo 12 se incluyen, además:

- Funciones de cooperación y colaboración con las entidades locales, de acuerdo con la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales:
 - Prestar apoyo técnico y operativo a las policías locales cuando éstas no puedan asumir plenamente un servicio, por razón del volumen o de la especialización.
 - Ejercer, además de las funciones especificadas en el presente artículo, las propias de las policías locales en los municipios que no disponen de ella.
 - En los supuestos establecidos en las letras a) y b), la Generalidad y las corporaciones locales suscribirán los correspondientes convenios de cooperación, en los que se definirán, en cualquier caso, los objetivos, los recursos, la financiación, la organización y las obligaciones y facultades respectivas.

La Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra – se estructura territorialmente en nueve regiones (Girona, Poniente, Pirineo Occidental, Central, Metropolitana Norte, Metropolitana Barcelona, Metropolitana Sur, Camp de Tarragona y Les Terres de l'Ebre).

Su estructura se desarrolla desde el Decreto 415/2011, de 13 de diciembre, de estructura de la función policial de la Dirección General de la Policía.

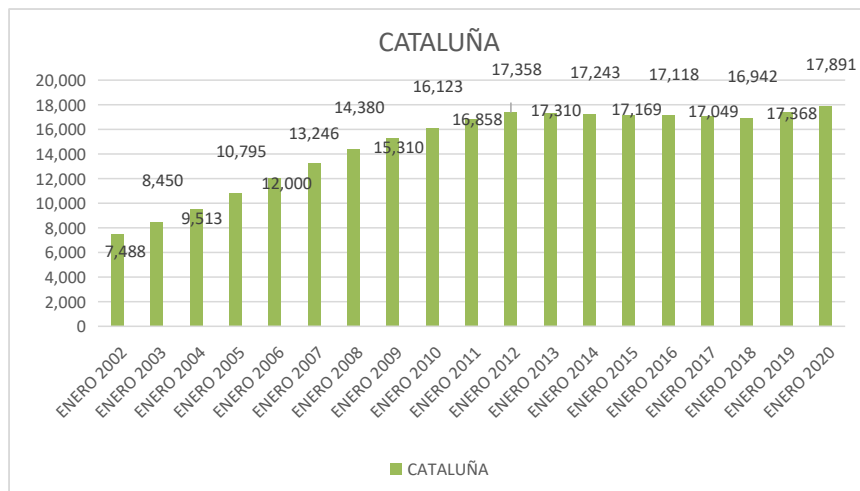
En materia de prevención de riesgos laborales Mossos d'Esquadra

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Sus funciones genéricas vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y cuentan con normativa específica, Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad “Mossos d'Esquadra”.

El Cuerpo cuenta con 17.891 miembros, de los cuales 13.997 son hombres y 3.894 mujeres¹³.

13. Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (enero 2020).



Fuente: elaboración propia

En materia de prevención de riesgos no hemos encontrado para la elaboración de esta guía normativa específica para este Cuerpo por lo que debemos entender que, tras la sentencia de los Tribunales Europeos de 2006, es de aplicación la Directiva 89/391, traspuesta al ordenamiento jurídico español por la Ley 31/95 y sus decretos de desarrollo.

Como curiosidad el Decreto 243/2007 de estructura del Departamento de Interior y los Mossos de Esquadra, establece en su artículo 136 que de la persona titular de la Dirección General de la Policía dependen, como estructura administrativa una serie de unidades, entre la que se encuentra el servicio de coordinación de salud laboral y prevención de riesgos (g).

A la Unidad de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, configurada como área funcional, le corresponden, en coordinación con la Subdirección General de Salud Laboral y Prevención de Riesgos de la Dirección de Servicios, las funciones siguientes, en el ámbito territorial correspondiente:

- a) Colaborar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento en la realización de los exámenes de salud iniciales, por ausencias prolongadas de salud, los periódicos específicos y los de adaptación de lugar de trabajo por cambio de tareas.

- b) Colaborar con las diferentes unidades de prevención de riesgos laborales del Departamento en la ejecución de los planes y los programas en esta materia en su ámbito territorial.
- c) Gestionar las medidas derivadas de las evaluaciones de riesgos y los planes de emergencia de los centros del Departamento en el ámbito territorial correspondiente.
- d) Impulsar la promoción de hábitos saludables.
- e) Efectuar la atención de primeros cuidados y urgencias.
- f) Efectuar la atención de patología laboral.
- g) Hacer el seguimiento de accidentes laborales y colaborar en la investigación de éstos cuando el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales lo reclame.
- h) Colaborar en las campañas sanitarias.
- i) Emisión de informes médicos y seguimiento de bajas.
- j) Promover y participar en las actividades de formación, información, estudio y divulgación en materia de riesgos laborales en su ámbito.
- k) Responsabilizarse de la coordinación empresarial en materia preventiva en su ámbito territorial.
- l) Cualquier otra que le encomienden.

Otras alusiones a la prevención de riesgos laborales las encontramos en la **Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad-«Mossos d'Esquadra»**.

Artículo 44.

1. El departamento competente en materia de policía debe velar porque sus miembros mantengan las aptitudes psicofísicas necesarias para ejercer sus funciones. A tal efecto, los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra deben someterse a los exámenes que se determinen para garantizar su aptitud psicofísica. Con este fin, pueden suscribirse contratos o convenios de colaboración con profesionales médicos o entidades sanitarias.
2. Los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra tienen derecho a la vigilancia de la salud **de acuerdo con el plan de prevención de riesgos laborales que se establezca**.

Así, pueden citarse las siguientes normas:

- Sobre implantación, estructuración, funciones y medios de los servicios de prevención en la Administración Autonómica: Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, por el que se crean los servicios de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad, DOGC de 11 de diciembre de 1998.
- Sobre los derechos de participación: Resolución TRI/2764/2005, de 22 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y publicación del Pacto sobre derechos de participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña, DOGC de 30 de septiembre de 2005.

Al igual que ocurre con la Ertzaintza, la plantilla del Cuerpo de los Mossos d'Esquadra, se ha visto muy mermada en los últimos años, lo que implica que para seguir realizando los mismos servicios se necesite un esfuerzo adicional de sus miembros que no siempre está reconocido.

La Policía Autónoma de Navarra: Policía Foral

El Estatuto regula la policía autonómica, como Policía Foral¹⁴, teniendo la capacidad de incrementar sus competencias ya que la LOFCS se lo permite en la DDFF 3º, excepto las extra y supracomunitarias.

El propio Tribunal Constitucional, reconoce el derecho histórico de Navarra¹⁵, a regular funciones que les son propias, por lo tanto, están incluidas las competencias de policía, que como en casos vasco y catalán, por estar incluidas en sus EEAA, circunstancia que también tuvo que respetar la LOFCS.

La ley de policía de Navarra¹⁶, establece en su artículo 16, las funciones de las Policía Foral.

14. LO 13/1982, Navarra, art. 51.

15. STC 140/1990, de 20 de septiembre.

16. Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.

Tabla 2: Funciones de la Policía Foral de Navarra

- a. Garantizar la seguridad ciudadana y el pacífico ejercicio de los derechos y libertades públicas y la protección de las personas y los bienes.
- b. Velar por el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones generales aplicables en las materias de la competencia de la Comunidad Foral de Navarra, así como de los actos emanados de los órganos institucionales de la Comunidad Foral de Navarra, mediante las actividades de inspección, denuncia y ejecución forzosa.
- c. Velar por la protección y seguridad de las autoridades de la Comunidad Foral de Navarra.
- d. Velar por la protección y seguridad de las personas, edificios e instalaciones dependientes de las instituciones de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos.
- e. Garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos esenciales cuya competencia corresponda a la Comunidad Foral de Navarra.
- f. La ordenación del tráfico dentro del territorio de la Comunidad Foral de Navarra, conforme a los convenios de delimitación de competencias en la materia concluidos con el Estado y vigentes en cada momento, salvo que correspondan legalmente a las Policías Locales.
- g. La actuación e inspección en materia de transportes, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- h. Mantener y, en su caso, restablecer el orden y la seguridad ciudadana mediante las intervenciones que sean precisas y, en particular, vigilar los espacios públicos, proteger y ordenar las manifestaciones y mantener el orden en grandes concentraciones.
- i. La protección y el auxilio de personas y bienes, especialmente en los casos de accidente y de emergencia, según las disposiciones y, en su caso, los planes de protección civil.
- j. Instruir atestados por accidentes de circulación, en el ámbito funcional de la letra f) de este apartado.
- k. La prevención de actos delictivos y la realización de las diligencias necesarias para evitar su comisión.

- l. Policía judicial.
- m. La cooperación y colaboración con las Entidades Locales de Navarra, siempre que estas lo soliciten, en la forma que determinen las disposiciones aplicables.
- n. La cooperación y colaboración con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en los casos previstos en las leyes.
- o. La colaboración con todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la recogida, tratamiento y suministro recíprocos de información de interés policial.
- p. La inspección de las empresas de seguridad privada que actúen en el territorio de la Comunidad Foral de Navarra, así como el control de sus servicios y actuaciones y de los medios y personal a su cargo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- q. La cooperación para la resolución amistosa de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.
- r. Cualesquiera otras que le atribuyan las leyes y, en concreto, las que estas encomienden a los Cuerpos de Seguridad de las comunidades autónomas.”

El Decreto Foral 72/2016, de 21 de septiembre, aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Policía Foral de Navarra, establece en su artículo 6 la creación de Unidades Orgánicas:

1. La Policía Foral de Navarra se organiza operativamente, por orden descendente, según los niveles estructurales siguientes: Áreas, Divisiones, Brigadas y Grupos.
2. Las Áreas y Divisiones tienen naturaleza de órganos centrales y se ubicarán en Pamplona.
3. Al frente de cada Área, División, Brigada y Grupo estará un Jefe que se denominará Jefe de la unidad correspondiente.
4. Con carácter general, las Áreas serán mandadas por un Comisario Principal, las Divisiones serán mandadas por un Comisario, las Brigadas serán mandadas por un Inspector y los Grupos serán mandados por un Subinspector.

Excepcionalmente, y por razones debidamente justificadas de dimensionamiento, especialización y otros parámetros análogos, los Grupos podrán ser mandados por un Cabo, que percibirá las retribuciones asignadas a su empleo más el correspondiente complemento de jefatura.

La Policía Foral de Navarra se estructura en las Áreas siguientes (art. 14):

- Área de Inspección General.
- Área de tráfico y Seguridad vial.
- Área de seguridad interior y policía administrativa.
- Área de seguridad ciudadana.
- Área de investigación criminal.

Tabla 3: Estructura y competencias de las Unidades
de la Policía Autonómica de Navarra

ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL¹⁷
ÁREA DE SEGURIDAD INTERIOR Y POLICÍA ADMINISTRATIVA¹⁸
a) La protección y seguridad de los edificios e instalaciones que se le encomienden. b) La inspección y control de los servicios de seguridad privada que se le encomienden, así como la coordinación y colaboración con los mismos. c) La actuación policial preventiva, investigación y denuncia de infracciones administrativas en los ámbitos de protección del Medio Ambiente y Juego y Espectáculos.

17. Orden Foral [COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA] 170/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Inspección General de la Policía Foral de Navarra («B.O.N.» 31 octubre).

18. Orden Foral [COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA] 171/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Seguridad Interior y Policía Administrativa de la Policía Foral de Navarra («B.O.N.» 31 octubre).

ÁREA DE TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL¹⁹

- a) La vigilancia, ordenación y control del tráfico y transportes de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- b) La instrucción de atestados por accidentes de circulación, delitos relacionados con la seguridad vial y delincuencia del automóvil.
- c) Impulsar mejoras relacionadas con la seguridad vial.
- d) Las denuncias de las infracciones de tráfico y transportes.
- e) La ejecución forzosa de actos dictados en relación con las materias señaladas anteriormente.
- f) Acompañamiento de transportes especiales y pruebas deportivas de carácter competitivo o que, atendiendo al número de participantes o importancia de la competición, entrañen un grave riesgo para la circulación.
- g) Colaborar en la realización de estudios y evaluación de la accidentalidad en las diferentes vías públicas.
- h) Análisis y estudio de los resultados de controles de alcoholemia, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.
- i) La elaboración de informes previos a las autorizaciones administrativas en materia de tráfico y transportes.
- j) La colaboración con organismos que tengan entre sus cometidos influencia en la seguridad del tráfico.
- k) La colaboración con las restantes unidades operativas de la Policía Foral en despliegues conjuntos de seguridad.
- l) Análisis, estudio y planificación de medios utilizados en la prevención de la siniestralidad.
- m) Cualquier otro de análoga naturaleza que le sea encomendado.

19. Orden Foral [COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA] 172/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Tráfico y Seguridad Vial de la Policía Foral de Navarra («B.O.N.» 31 octubre).

ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA²⁰

- a) La prevención de actos delictivos, la protección y el auxilio de personas y bienes, especialmente en casos de accidente y de emergencia, así como la vigilancia de espacios públicos.
- b) Garantizar la seguridad de las Autoridades que se le encomienden.
- c) Mantener y, en su caso, restablecer el orden y la seguridad ciudadana mediante las intervenciones que sean precisas.
- d) La ejecución del servicio de depósito de detenidos a disposición judicial, custodia y traslado de los mismos, asegurando la coordinación con los servicios y unidades policiales en esta misión.
- e) La protección y auxilio de personas y bienes, especialmente en casos de emergencia, en el ámbito territorial competencial y en coordinación con las Comisarías.
- f) Vigilancia de espacios públicos, protección y ordenación de manifestaciones y concentraciones humanas con carácter general.
- g) El desarrollo de medidas de prevención de actividades delincuenciales y de aquellas que puedan perturbar la paz social.
- h) Desarrollo de dispositivos de seguridad ciudadana en coordinación y colaboración con las Comisarías, otros Cuerpos Policiales u organismos implicados en labores de seguridad ciudadana.
- i) Asistencia y colaboración con unidades policiales que demanden la prestación de servicios propios de seguridad ciudadana.
- j) La información y colaboración a cuantos requerimientos policiales se realicen y requieran presencia policial urgente.
- k) Impulsar, coordinar, controlar y canalizar las relaciones y demandas sociales en materia de Seguridad Ciudadana.

20. Orden Foral [COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA] 173/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Seguridad Ciudadana de la Policía Foral de Navarra («B.O.N.» 31 octubre).

- l) Análisis y planificación de líneas generales de actuación en materia de Seguridad Ciudadana.
- m) Las relacionadas con la atención al ciudadano, tanto a nivel central como en el despliegue territorial en coordinación y colaboración con las Comisarías.
- n) Desarrollar medidas y protocolos de actuación que tengan como finalidad el incremento de la seguridad pública y en cuyo desarrollo deban intervenir otras unidades policiales.
- o) La propuesta de medidas, mejoras e iniciativas encaminadas a mejorar el servicio de atención y prevención ciudadana.
- p) La ejecución del servicio de depósito de detenidos a disposición judicial, custodia y traslado de los mismos, asegurando la coordinación con los servicios y unidades policiales en esta misión.
- q) La prevención, el mantenimiento y, en su caso, el restablecimiento del orden y la seguridad ciudadana en casos de incidentes o situaciones de riesgo para la seguridad colectiva y bienes.
- r) El apoyo y asistencia especializada al resto de Áreas policiales en la neutralización y prevención de situaciones de riesgo que requieran su participación.
- s) La intervención en operativos preventivos ordinarios y en aquellos extraordinarios que impliquen situación de catástrofe o calamidad públicas.
- t) La intervención en situaciones que requieran neutralización de personas peligrosas o armadas, efectos o búsqueda de aparatos explosivos, sustancias estupeficientes y demás elementos que impliquen riesgo para la población o los bienes.
- u) La protección puntual de altas personalidades nacionales o extranjeras, que le fueran encomendadas por el Gobierno de Navarra.
- v) La intervención en grandes concentraciones de masas, manifestaciones y espectáculos públicos.
- w) La actuación en situaciones de alerta policial declarada, bien por la comisión de delitos de carácter terrorista o de delincuencia común y establecimiento de controles y dispositivos policiales.
- x) La protección de lugares e instalaciones en los supuestos que así se determine por las Autoridades superiores.
- y) La intervención en motines, desalojos y situaciones de análoga peligrosidad.
- z) Cualquier otra de análoga naturaleza que le sea encomendada.

ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL²¹

- a) La investigación de hechos delictivos y la persecución y aseguramiento de los delincuentes, la instrucción de los correspondientes atestados y su puesta a disposición de las Autoridades Judiciales y Fiscales competentes, con observancia a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.
- b) El auxilio a las Autoridades Judiciales y Fiscales en cuantas actuaciones deban realizar fuera de su sede y requieran la presencia policial.
- c) La realización material de actuaciones o cualesquiera tareas que exijan el ejercicio de la coerción y sean ordenadas por las Autoridades Judiciales o Fiscales.
- d) La observancia, control y seguimiento de acuerdos y protocolos de actuación firmados en materia de investigación policial con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- e) El desarrollo, en colaboración con las unidades policiales precisas, de dispositivos de lucha contra la delincuencia, así como la divulgación a otros servicios de hechos o conocimientos que coadyuven al mantenimiento de la seguridad ciudadana o a la prevención.
- f) Cualesquiera otras de análoga naturaleza en que sea necesaria la cooperación o auxilio y sean ordenadas competentemente por Autoridades Judiciales y Fiscales.
- g) La gestión de medios de investigación delictiva y la realización de proyectos que mejoren la calidad investigativa.
 - a. El desarrollo de planes de investigación contra grupos delincuenciales o bandas profesionales de delincuentes.
 - a) La investigación técnica, a través de la utilización de medios y métodos especializados de investigación, en el campo de la criminalística e identificación.
 - b. La elaboración de informes periciales y documentales que le sean requeridos.
 - c. El establecimiento de metodología técnica en todas las materias de policía científica.
 - d. El apoyo científico a cualquier unidad orgánica que requiera servicios de este carácter.

21. Orden Foral [COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA] 174/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Investigación Criminal de la Policía Foral de Navarra («B.O.N.» 31 octubre).

- e. La gestión del laboratorio científico.
- f. El cumplimiento de Acuerdos y Protocolos firmados por la Policía Foral en materia de policía científica.
- g. La práctica de inspecciones oculares en cualquier actividad delictiva, el aseguramiento de elementos utilizados para la comisión delictiva, recogida de pruebas y aseguramiento de la cadena de custodia de las mismas.
- h. Organizar y gestionar la recogida, tratamiento y explotación de la información de interés general para la prevención, el mantenimiento del orden y la seguridad, así como la prevención e investigación de grupos y bandas delincuenciales que operen en el territorio competencial.
- i. Dar apoyo a cualquier unidad orgánica de prevención e investigación.
- j. Enlace policial con otras Administraciones Públicas en relación con procesos de coordinación policial en la Unión Europea, siguiendo las directrices de la jefatura de la Policía Foral.
- k. Cualquier otra de análoga naturaleza que le sea encomendadas.

Fuente: Elaboración propia

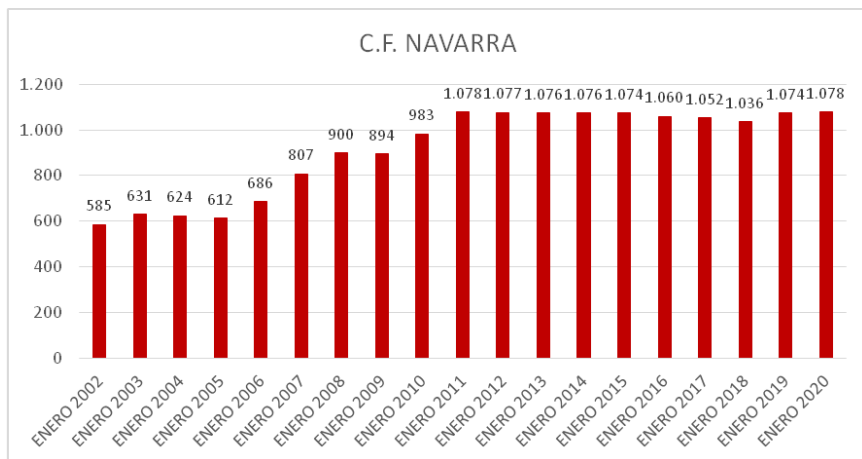
En materia de prevención de riesgos laborales Policía Foral de Navarra

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma de Navarra.

Sus funciones genéricas vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y cuentan con normativa específica, Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las policías de Navarra.

El Cuerpo cuenta con 1.078 miembros, de los cuales 982 son hombres y 96 mujeres²².

22. Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (enero 2020).



Fuente: elaboración propia

En materia de prevención **es la única policía autonómica que hemos encontrado para la elaboración de esta guía con normativa específica**, Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

Esta norma, básicamente parte del esquema previsto en las normas anteriores, de forma que, de un lado, tiene en cuenta las especiales características de las funciones que tienen encomendadas estos funcionarios, y, de otro, las propias peculiaridades organizativas. De ahí que la norma se aplique a todos los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra, si bien para el caso en el que lleven a cabo labores *«que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad y servicios operativos de protección civil»* se les aplicará la regulación común en materia de prevención de riesgos laborales; en este supuesto con las peculiaridades previstas para la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. Y en todo caso se les aplicará la regulación prevista en el Decreto Foral 55/2010 en relación al *«derecho de información al personal, órganos de representación, cauces de participación y órganos de prevención, seguridad y vigilancia de la salud»* (art. 2.2). De todos modos, en este supuesto tampoco se concretan en la norma qué labores presentan esas características exclusivas, ni se aporta ningún criterio al respecto, por lo que en este caso también habrá que acudir al criterio señalado en la citada STJCE. [Sentencia de 12 de enero de 2006, Asunto C-132/04].

Especial análisis de la Comunidad Autónoma “limitada” de Canarias

La Comunidad Canaria establece en su EEAA la competencia de la policía autonómica, no siendo ninguno de los casos que indican las DDFF 1ª, 2ª y 3ª LOFCS (País Vasco, Cataluña y Navarra), sin embargo, la modificación efectuada en el Estatuto por la Ley 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, establece en su artículo 148, que corresponde a la Comunidad Autónoma el establecimiento de políticas de seguridad públicas y de protección de personas y bienes previstos en el artículo 149.1.29 CE, así como la creación de una Junta de Seguridad que, con representación paritaria del Gobierno de Canarias y del Estado, coordinará las políticas de seguridad y la actuación de la policía autonómica con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Respecto a la ley de Policía Canaria²³, indica en su exposición de motivos una peculiaridad diferente al resto y es que, con la palabra “*Policía Canaria*”, hace referencia o engloba tanto a la policía autonómica como policía local, es decir, utiliza el mismo nombre para ambos Cuerpos, aunque cada uno de ellos dependa de administraciones diferentes.

Para la mejor coordinación de Cuerpos se crea una serie de servicios compartidos, como son el sistema de información, la asistencia técnica y de gestión, criterios de inspección o formación profesional.

Sobre las competencias policiales, el art. 12²⁴, establece que la función principal será la de “*(...) proteger a las personas y bienes, garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades, velar por la seguridad ciudadana y contribuir a la consecución del bienestar social, colaborando a estos fines con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (...)*”.

En relación a las competencias estrictamente autonómicas, vienen establecidas en el art. 19 y en el artículo 38 de la LOFCS, al tener previsto en su EEAA, en su artículo 148 actual, la creación de Cuerpo de Policía Autonómico.

23. Ley 2/2008, del Cuerpo General de la Policía Canaria.

24. Ley 2/2008... Canaria.

Tabla 4: Competencias de la policía autonómica de Canarias

FUNCIONES PROPIAS
a) Organizar y gestionar la recogida, tratamiento y explotación de la información de interés general para la prevención, el mantenimiento del orden y la seguridad, así como la prevención e investigación de grupos y bandas delincuenciales que operen en el territorio competencial. b) Dar apoyo a cualquier unidad orgánica de prevención e investigación. c) Enlace policial con otras Administraciones Publicas en relación con procesos de coordinación policial en la Unión Europea, siguiendo las directrices de la jefatura de la Policía Foral. d) Organizar y gestionar la recogida, tratamiento y explotación de la información de interés general para la prevención, el mantenimiento del orden y la seguridad, así como la prevención e investigación de grupos y bandas delincuenciales que operen en el territorio competencial. e) Cualquier otra de análoga naturaleza que le sea encomendada.

Fuente: Elaboración propia

La organización operativa del Cuerpo General de la Policía Canaria contemplada en los diferentes niveles estructurales que establece el Decreto 77/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de este cuerpo policial, está contemplada en la Orden n.º 868, de 30 de diciembre 2014, por la que se crean Áreas y Divisiones y en las Resoluciones de este centro directivo de 30 de diciembre de 2014 y de 25 de mayo de 2015, por la que se crean Unidades y Grupos en el Cuerpo General de la Policía Canaria, a la que se crean nuevas Unidades por la Resolución de 17 de octubre de 2018.

De conformidad con el artículo 50.13 del Decreto 137/2016, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad, y artículo 10 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, se crean las siguientes Unidades Operativas, adscritas a la División Operativa del Área Operativa y de Apoyo:

- Unidad Operativa de Seguridad Ciudadana.
- Unidad Operativa de Seguridad Interior y Policía Administrativa.
- Unidad Operativa de Menores y Familia.

Unidad de Seguridad Ciudadana	
Funciones²⁵	Estructura
1. Informar, asistir y orientar a los ciudadanos. 2. Vigilancia de los espacios públicos, intervención y proteger las manifestaciones y mantener el orden en grandes concentraciones humanas. 3. Coordinación y colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en esta materia. 4. Actuaciones necesarias para la aplicación de la ley de protección de la Seguridad Ciudadana. 5. Uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la Comunidad Autónoma en esta materia. 6. Participación en dispositivos de seguridad. 7. Soporte operativo y técnico de los servicios policiales que le sean encomendados. 8. Realización de Investigaciones policiales. 9. Elaboración de metodologías de investigación. 10. Captación, recepción, análisis, tratamiento y desarrollo de información. 11. Confección de estadísticas. 12. Apoyo y colaboración con el resto de grupos, en función de la necesidad del servicio policial. 13. Aquellas que le sean encomendadas.	De la Unidad Operativa de Seguridad Ciudadana dependerán los siguientes grupos²⁶: a) Grupo de Respuesta Operativa (GROPE). b) Grupo de Investigación e Información Operativa (GIAS).

25. Resolución de 17 de octubre de 2018, por la que se crean Unidades Operativas dentro de la estructura del Cuerpo General de la Policía Canaria (BOC de 26 de octubre de 2018).

26. Las funciones de los grupos vienen establecidas en las Resoluciones de 30 de diciembre de 2014, por la que se crearon Unidades y Grupos en el Cuerpo General de la Policía Canaria (BOC n.º 5, de 9 de enero de 2015), y su posterior modificación publicada en el Boletín Oficial de Canarias n.º 15, de 23 de enero de 2015.

Unidad Operativa de Seguridad Interior y Policía Administrativa	
Funciones	Estructura
1. Informar, asistir y orientar a los ciudadanos. 2. Vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos, dependencias de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus entes instrumentales para garantizar el normal funcionamiento de las instalaciones y la seguridad de los usuarios de sus servicios. 3. Coordinación y colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en esta materia. 4. Inspección de actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad Autónoma de Canarias, denunciando toda actividad ilícita. 5. Uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la Comunidad Autónoma de Canarias. 6. Actuaciones necesarias para la protección del medio ambiente y los recursos naturales. 7. Actuaciones necesarias para velar por el cumplimiento de la legislación de ordenación del turismo en Canarias. 8. Actuaciones necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa sobre el patrimonio cultural canario evitando su expolio o destrucción. 9. Actuaciones necesarias para la colaboración con instituciones de protección y tutela de inmigrantes y cualquier otra forma de marginación. 10. Asistencia a la Administración Tributaria Canaria en el ejercicio de las competencias que esta tiene atribuidas. 11. Las funciones de inspección del transporte terrestre en las vías públicas interurbanas y la del transporte marítimo interinsular. 12. Elaboración de estadísticas. 13. Apoyo al resto de grupos operativos, en función de la necesidad del servicio policial. 14. Aquellas que le sean encomendadas.	De la Unidad Operativa de Seguridad Interior y Policía Administrativa dependerán los siguientes grupos²⁷: a) Grupo de Medio Ambiente (GRUMA). b) Grupo Fiscal (GRUFIS). c) Grupo de Custodia y Seguridad (GRUCSE). d) Grupo de Protección y Escolta (GRUPES).
Unidad Operativa de Menores y Familia	
Funciones	Estructura

27. Las funciones de los grupos vienen establecidas en las Resoluciones de 30 de diciembre de 2014, por la que se crearon Unidades y Grupos en el Cuerpo General de la Policía Canaria (BOC n.º 5, de 9 de enero de 2015), y la Resolución de 25 de mayo de 2015,

1. Informar, asistir y orientar a los ciudadanos. 2. Actuaciones de colaboración con las instituciones públicas de protección, tutela y reforma de menores de conformidad con la legislación civil, penal y penitenciaria del Estado. 3. Informar, investigar e inspeccionar hechos susceptibles de infracción penal o administrativa, en materia de protección y tutela de menores, así como de los cometidos por estos. 4. Uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la Comunidad Autónoma de Canarias. 5. Actuaciones de colaboración con el departamento de la Administración Pública competente en materia de menores. 6. Actuaciones de colaboración con el departamento de la Administración Pública competente en materia de dependencia. 7. Actuaciones relacionadas con el programa de seguridad escolar en los centros de enseñanza. 8. Actuaciones en colaboración con los centros docentes para la investigación, seguimiento e información de acoso escolar o cualquier forma de violencia en adolescentes. 9. Cumplimentar las estadísticas. 10. Apoyo y colaboración con el resto de grupos, en función de la necesidad del servicio policial. 11. Aquellas otras de análoga naturaleza que le sean encomendadas.	De la Unidad Operativa de Menores y Familia dependerá el Grupo de Menores y Familia [GRUMEF]²⁸.
--	---

Fuente: Elaboración propia

por la que se creó el Grupo Operativo Fiscal (BOC n.º 115, de 16 de junio de 2015), y su posterior modificación publicada en el Boletín Oficial de Canarias n.º 15, de 23 de enero de 2015.

28. Las funciones de los grupos vienen establecidas en las Resoluciones de 30 de diciembre de 2014, por la que se crearon Unidades y Grupos en el Cuerpo General de la Policía Canaria (BOC n.º 5, de 9 de enero de 2015), y su posterior modificación publicada en el Boletín Oficial de Canarias n.º 15, de 23 de enero de 2015.

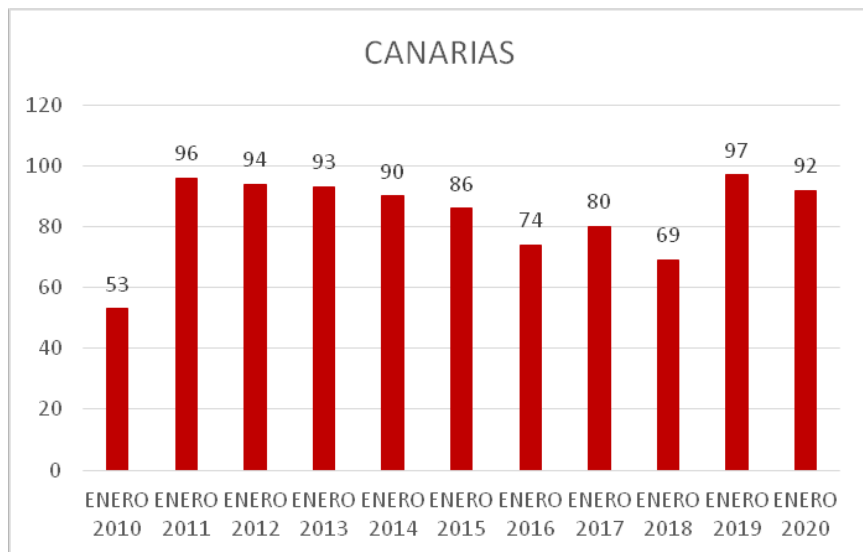
Podemos comprobar si analizamos las distintas funciones que realizan las policías autonómicas, que éstas no se limitan a lo establecido en la LOFCS. La evolución de las demandas de la sociedad hace que aumente el protagonismo de estas policías en la gestión de la seguridad, estando al frente de la seguridad en sus territorios, ejerciendo de policía integral en los mismos.

En prevención de riesgos laborales Cuerpo General de la Policía Canaria

Como policía autonómica, su implantación se reduce a la Comunidad Autónoma de Canarias.

Sus funciones genéricas vienen establecidas por la Ley 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y cuentan con normativa específica, Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria y el 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. [art. 53 y ss Salud laboral].

El Cuerpo cuenta con 92 miembros, de los cuales 85 son hombres y 7 mujeres²⁹.



Fuente: elaboración propia

29. Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (enero 2020).

En materia de prevención no hemos encontrado para la elaboración de esta guía, normativa **específica**, aunque la Ley 2/2008, del Cuerpo de la Policía Canaria, en su artículo 41.2 de Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de Policía Canaria, se indica que «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» y hace alusiones a reconocimientos médicos cuando la autoridad lo considere competente para determinar si las afecciones o enfermedades físicas o psíquicas del interesado están incursas o no en el cuadro de incompatibilidades médicas para la prestación del servicio ordinario y cuyo dictamen médico será la base para determinar el pase a la segunda actividad o que se tramite el expediente de incapacidad o de jubilación forzosa. (art. 58).

El Decreto 77/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento del Cuerpo General de Policía Canaria, en los arts. 53 a 59 contienen una regulación en materia de seguridad y salud laboral para los funcionarios de este Cuerpo, si bien, se trata de una regulación menos amplia y detallada que la prevista en el Decreto Foral 55/2010 para la Policía Foral

El Decreto 77/2010, establece una serie de derechos en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, entre ellos:

- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
- Representación.
- Formación.
- Medidas de protección de la maternidad.
- Vigilancia de la salud.
- Derecho a la intimidad.
- Obligaciones de los miembros del Cuerpo en materia de riesgos laborales, seguridad y salud.
- Dedicar una sección a la segunda actividad.

Así, por lo que se refiere a las normas autonómicas de adaptación general de la normativa preventiva a los centros públicos de cada CA, hay que citar que la Comunidad Canaria aprobó el Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, 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, BOC de 8 de febrero de 2010.



En definitiva, y tras realizar un recorrido que recoge las funciones, competencias y marco normativo en prevención de riesgos laborales, nos encontramos que las funciones u obligaciones realizadas por las distintas policías autonómicas son similares, pero el desarrollo normativo es desigual. Únicamente la policía foral navarra ha desarrollado aspectos de prevención de riesgos laborales y coincide con el hecho de que los “*mejores*” datos de prevención aportados por el sondeo realizado, son en la policía foral.



LA CONSIDERACIÓN DE PROFESIÓN DE RIESGO Y LEY DE JURISDICCIÓN SOCIAL

Una incongruencia que afecta a la profesión de policía es el reconocimiento como profesión de riesgo por la legislación social³⁰ lo que posibilita que unos Cuerpos tengan acceso a mayor protección en términos preventivos que otros.

Los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos son reconocidos por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, como de naturaleza especialmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusan elevados índices de morbilidad y mortalidad y, por tanto, como profesiones de riesgo, son:

- Trabajadores incluidos en Estatuto Minero (RD 2366/1984, de 26 de diciembre).
- Personal de vuelo de trabajos aéreos (RD 1559/1986, de 28 de junio).
- Trabajadores ferroviarios (RD 2621/1986, de 24 de diciembre).
- Artistas.
- Profesionales taurinos.
- Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos (RD 383/2008, de 14 de marzo).
- **Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza (Policía Autónoma del País Vasco, Disposición adicional 20, RDL 8/2015, LGSS).**
- **Policía Local (Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre).**

30. RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Aunque parezca un contrasentido, no todos los Cuerpos de Policía pese a realizar tareas análogas, tienen ese reconocimiento como profesión de riesgo y por tanto, entre los distintos Cuerpos de policía se dan diferencias asimismo incluso a la hora de anticipar su jubilación:

■ **Policía Nacional y Guardia Civil:**

- Si ingresaron antes del 01/01/2011 podrán jubilarse con 60 años y 30 años de servicio teniendo en cuenta porcentajes para el cálculo de la pensión en función de los años de cotización. Régimen de Clases Pasivas.
- Si ingresaron después del 01/01/2011, su edad de jubilación es la establecida para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social (RDL 8/2015) que no tengan reconocida su actividad como profesión de riesgo.
- Estos Cuerpos cuentan con la situación de segunda actividad con destino o sin destino (Policía Nacional) o reserva con destino y sin destino (Guardia Civil), que les permite en la situación “sin destino” no tener que realizar servicio activo.

■ **Policías Autonómicas:**

- **Mossos d'Esquadra** (Policía Autonómica de Cataluña), **Policía Foral** (Policía Autonómica de Navarra) y **Cuerpo General de la Policía Canaria**, no son reconocidas como profesiones de riesgo y por tanto no tienen derecho al anticipo en la edad de jubilación, y por ello, su edad de jubilación es la establecida para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social que no tengan reconocida su actividad como profesión de riesgo.
- **Ertzaintza** (Policía Autonómica del País Vasco). Tienen reconocida su actividad como profesión de riesgo por lo que tienen derecho a la jubilación anticipada en los términos establecidos en el artículo 206.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

■ **Policías Locales:**

- Tienen reconocida su actividad como profesión de riesgo desde la aprobación y publicación del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre), por lo que tienen derecho a la anticipación de la edad de

jubilación en los términos establecidos en el artículo 206.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Obviamente, parecen poco adecuadas estas diferencias en términos de protección a la salud entre unas policías u otras, teniendo en cuenta la analogía de funciones y sus riesgos asociados. En materia de prevención de riesgos laborales, el RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención, en su Anexo I, establece una serie de actividades que requieren de una protección superior y que obliga a los empresarios a la creación de servicios de prevención propios. Son actividades asociadas a profesiones de riesgo entre las que no se encuentran de facto la actividad de policía pese a que tanto la Ertzaintza como las policías locales cuentan ya con ese reconocimiento y, por tanto, deberían ser objeto de una mayor protección.

Conviene recordar también, que las policías autonómicas están incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, al igual que las policías locales; en cambio las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se encuentran en el Régimen de clases pasivas.

Esta situación supone de hecho una serie de diferencias que tenemos que tener en cuenta. Por ejemplo, los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en los Cuerpos de Policías Autonómicas se persiguen por la Autoridad Laboral y la Jurisdicción Social es la competente en materia de prevención de riesgos laborales como le ocurre a cualquier trabajador inmerso en el Régimen General. Por tanto, para plantear una denuncia en la jurisdicción social, no es necesario informe previo de la inspección de trabajo y que otras cuestiones, como la carga de la prueba, en la jurisdicción social se invierte, es decir, corresponde al empresario, en este caso la Administración Autonómica, demostrar fehacientemente que ha cumplido con las medidas de prevención para que un accidente no se haya producido.

Por otro lado, también la valoración de incapacidades es igual que la de cualquier trabajador del Régimen General. No requiere de un reconocimiento previo de acto de servicio para que sea reconocido como accidente laboral, aunque como a cualquier trabajador se le requieran una serie de requisitos para ser reconocido como tal, incluyéndose los accidentes in itinere.



LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una de las posibles causas que nos lleva a entender la falta de implantación en los Cuerpos Policiales y el desconocimiento de la normativa, podemos encontrarlo en que pese a que han pasado más de 25 años de su aprobación, es la escasa implantación en los planes de estudios tanto en la educación formal como en las escuelas propias. Primero, la formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo español no está muy asentada. Son pocos los programas formativos de Bachiller, de Formación profesional o de Grado, que incluyan esta materia en sus planes de estudios.

En Bachiller

Las condiciones para obtener el título de Bachiller son las establecidas en el Real Decreto 562/2017, de 2 de junio, por el que se regulan las condiciones para la obtención de los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 5/2016, de 9 de diciembre, de medidas urgentes para la ampliación del calendario de implantación de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

Entre las materias impartidas en las diferentes modalidades (Arte, Humanidades, Ciencias Sociales y Ciencias), no figura la formación en prevención de riesgos laborales.

En la Formación profesional

En la **formación profesional básica**, regulada por el Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, se establece en su artículo 11:

“5. Las Administraciones educativas garantizarán la certificación de la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales cuando así lo requiera el sector productivo correspondiente al perfil profesional del título. Para ello, se podrá organizar como una unidad formativa específica en el módulo profesional de formación en centros de trabajo”.

En la formación profesional superior

El título de Técnico Superior en PRL viene regulado en el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.

La carga formativa es de 2000 horas y para acceder al ciclo de grado superior es necesario reunir alguno de los siguientes requisitos:

Acceso directo:

- Estar en posesión del Título de Bachiller, o de un certificado acreditativo de haber superado todas las materias del Bachillerato.
- Estar en posesión del Título de Bachillerato Unificado Polivalente (BUP).
- Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato experimental.
- Estar en posesión de un Título de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio).

En la Universidad

En un informe denominado *“Formación en prevención de riesgos laborales en los grados universitarios españoles”*³¹, se indica que de las 84 universidades españolas sólo 70 aportan datos sobre Grados y créditos en prevención de riesgos laborales, es decir un 15%, de universidades que imparten Grados no ofertan ningún crédito en PRL.

Las 70 universidades analizadas ofertan 2.709 Grados con un total de 660.042 créditos ECTS, de los que 2.427,5 están relacionados con la Prevención de riesgos laborales (0,0037%), presentes en 346 Grados (0,13%).

Por Comunidades Autónomas, en el porcentaje de grados con créditos en PRL, según el número de grados totales que oferta cada comunidad, Aragón aparece como la que más proporción de grados oferta (27,5%). En la franja del 15% al 20% de oferta se sitúan Castilla la Mancha (18,4%), **Canarias (17,6%)**, la Rioja (16,7%) Asturias (17,6%), Castilla y León (17,3%), Murcia (15,8%) y Andalucía (15,6%). El resto de Comunidades se encuentra en la franja comprendida entre el 10% y el 15%, entre las que está el **País Vasco (11,32%)**, exceptuando las Islas Baleares, Madrid, **Navarra y Cataluña**, que se sitúan entre el 8% y el 10%, siendo ésta última la que presenta menor oferta con tan sólo un 8,5% y las dos últimas, en porcentaje de créditos en PRL, **Navarra (0,21%) y Cataluña (0,27%), lejos del País Vasco (0,41%) o Canarias (0,46%)**.

Aunque no se exige para el ingreso en el Cuerpo de los policías autonómicos estar en posesión de un Grado, estos datos no dejan en buen lugar a algunas Comunidades que cuentan con Policía Autonómica, dejando poco margen para la formación especializada en esta materia, que se ve reflejada en la investigación de accidentes laborales, que si bien no es una competencia específica, al ser funcionarios de policía judicial, tienen que desarrollar esta competencia.

Los Institutos Regionales de Seguridad y Salud en el trabajo ofertan cursos en materia de prevención de riesgos laborales a los que pueden asistir policías autonómicos.

En las Escuelas de Policía Autonómica

La formación en las policías autonómicas se desarrolla en dos planos, por un lado la formación en el ingreso, es decir, la formación que se realiza dentro del

31. Moya Ruiz, A; Ferrer Puig, R. [2019]. Formación en prevención de riesgos laborales en los grados universitarios españoles. Seguridad y Salud en el Trabajo nº 99, JULIO. INSST.

proceso selectivo en las academias y la formación continua o especializada, es decir, la formación que se realiza una vez que el policía autonómico ya ha obtenido su nombramiento y desde el análisis se observan importantes carencias.

La **Ertzaintza** no cuenta en su plan de formación de 2020 con cursos relacionados con prevención de riesgos laborales o de investigación de accidentes, aunque en Memorias de formación figuran cursos de “intervención básica en incidencias NRBQ” o “investigación de accidentes e incidentes graves de aviación civil”.

Los **Mossos d'Esquadra** no incluyen en sus 1000 horas de formación básica la prevención de riesgos laborales, y tampoco se han realizado cursos de prevención de riesgos laborales ni de investigación de accidentes³².

Sin embargo, en uno de sus Módulos de formación (Diversidad, entorno, sociedad digital y policía), dedican 12 horas a cuestiones como la sociedad diversa, la perspectiva de género, la protección de riesgos laborales, los fenómenos globales y seguridad y la sociedad digital.

La **Policía Foral** no cuenta con formación en prevención de riesgos laborales en la parte básica o de ingreso y en la de especialización o continua, se diseña un curso de 6 horas de investigación de accidentes laborales.

La **Policía Canaria** realiza 770 horas de formación básica y 1200 de prácticas para poder ser nombrados funcionarios, de las cuales 12 horas destina a la formación en “*investigación de accidentes laborales*” y en la parte de “*especialización*” se oferta el curso “*actuación en siniestralidad laboral*” formación relacionada con la prevención de riesgos pero que en sí no es una formación en prevención.

En la última convocatoria, el II Curso de Formación Básica del Cuerpo General de la Policía Canaria (ONLINE), establece 1.500 horas para la acción formativa, de las cuales 600 serán presenciales y 900 online, pero en sus módulos de formación, sólo se contempla una formación relacionada con la Inspección de Trabajo que difiere en nombre y contenidos a la que se desarrollaba para las policías de Canarias en el año 2019 a mayo de 2020.

Como conclusión podemos decir que ***llama la atención la ausencia de formación en prevención de riesgos laborales de forma generalizada.***

32. http://ispc.gencat.cat/ca/formacio/escola_policia_catalunya/basica/
http://ispc.gencat.cat/ca/formacio/escola_policia_catalunya/formacio-continua/

Si bien es cierto que, de forma transversal, a través de cursos de investigación de accidentes laborales o similares, se tratan materias de prevención, pero es evidente que la mejora en la formación es posible y debe realizarse.

Además de las carencias formativas previas al ingreso y como integrantes de los diferentes cuerpos, nos encontramos con la escasa formación en prevención de riesgos laborales y respecto a los riesgos detectados, recogida en el sondeo realizado y que veremos posteriormente.

Por último señalar que paradójicamente, en numerosos requerimientos ciudadanos ante un accidente laboral, los primeros intervinientes son policías autonómicos y nos tendríamos que hacer una pregunta ¿Están las policías autonómicas preparadas para investigar accidentes laborales si desconocen la propia Ley de prevención y sus decretos de desarrollo? Obviamente, parece que la respuesta es no.



RESULTADOS DEL SONDEO DE SITUACIÓN ACTUAL DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La preocupación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO por la situación de las distintas policías en materia de prevención de riesgos laborales era ya una realidad mucho antes de la situación de pandemia que estamos viviendo, por lo que durante el primer trimestre del año 2020 nos propusimos realizar una campaña de obtención de información a través de un cuestionario distribuido entre el personal de las diferentes policías autonómicas.

A finales del mes de febrero de 2020, recopilamos 253 cuestionarios válidos en las que recogimos las respuestas de las diferentes policías autonómicas a preguntas básicas de prevención³³ pues queríamos conocer el grado de información y concienciación en esta materia. En concreto recogimos:

- Policía Canaria: 10 cuestionarios, de una plantilla total de 71 personas.
- Policía Foral Navarra: 146 de una plantilla total de 1054.
- Mossos d'Esquadra: 97 de una plantilla total de 16.911.
- No fue posible la obtención de cuestionarios para la Ertzainzta.

33. Anexo: Preguntas del cuestionario.

La llegada del coronavirus en ese momento y todo lo que ha acontecido durante el último año, ha dado si cabe más énfasis a los resultados de estas encuestas, ya que lo que tenemos no es ni más ni menos, que la fotografía del panorama con el que han afrontado la crisis del coronavirus nuestras policías, y que como veremos a continuación, ha puesto de relieve que no contaban con la información, formación suficiente, los equipos necesarios, y en definitiva las medidas más básicas en materia de prevención de riesgos laborales en gran número de los casos.

A continuación, mostramos los resultados cuantitativos descriptivos de estas encuestas, separados por cada uno de los tipos de policía y sobre el total de las encuestas.

PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS: GÉNERO, EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL CUERPO

Según el Boletín Estadístico del Personal al servicio de las AAPP en enero del 2020, existían cerca de 26.000 efectivos distribuidos entre los distintos cuerpos de la siguiente manera:

CUERPO	TOTAL	HOMBRES	% H	MUJERES	%M
ERTZAINZA	6891	6008	87,6	883	12,8
MOSSOS	17891	13997	78,2	3.894	21,8
FORAL	1078	982	91,1	96	8,9
CANARIA	92	85	92,4	7	7,6
TOTAL	25952	21072	81,2	4880	18,8

En general la presencia de mujeres es minoritaria siendo el cuerpo de Mossos el que cuenta con un porcentaje más elevado.

En relación al perfil de las personas encuestadas según los parámetros de género, edad y antigüedad los resultados son los siguientes:

El perfil más común es el de varones entre 41 y 50 años de edad con una antigüedad en el cuerpo de entre 11 a 20 años.

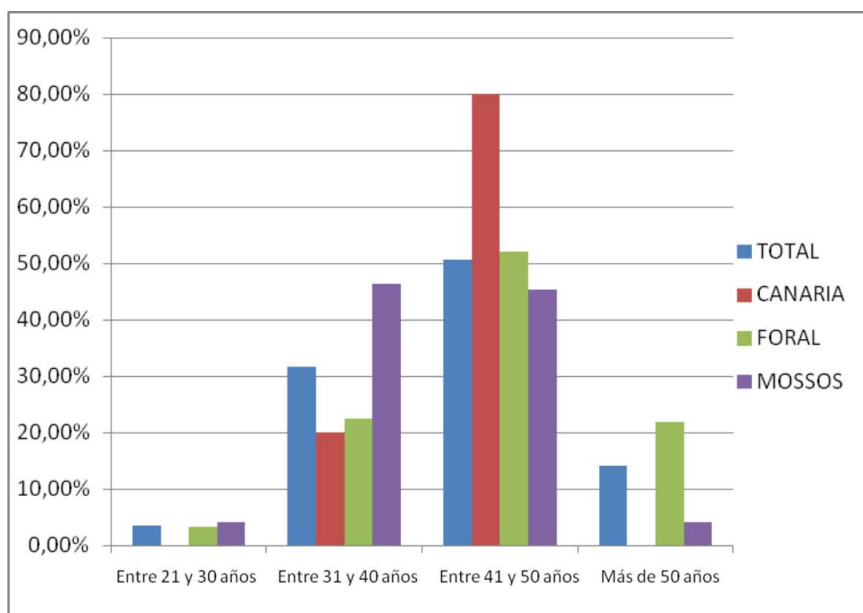
En Policía Canaria, se repite la presencia de varones de 41 y 50 años de edad pero con una antigüedad menor de entre 1 y 10 años (el cuerpo se ha formado recientemente).

La Policía Foral sigue también el esquema con una edad mayoritaria de varones entre 41 y 50 años, con una antigüedad entre 11 a 20 años.

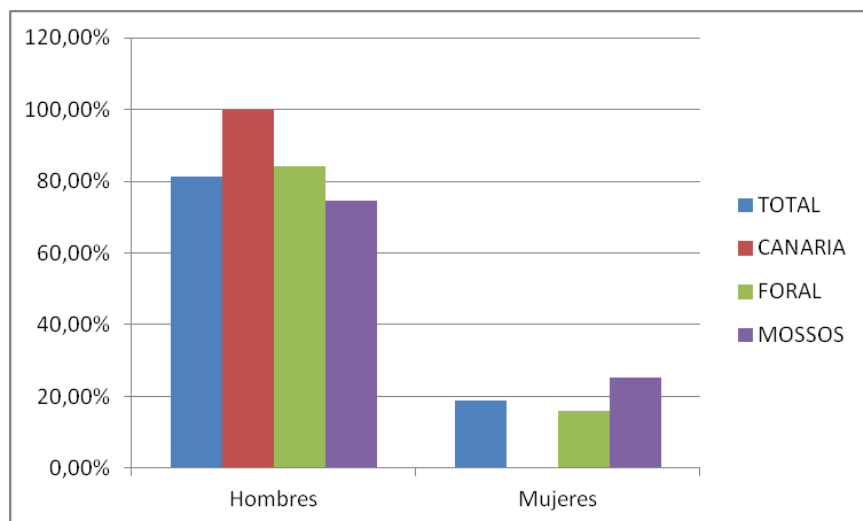
Por último, los Mossos tienen un rango de edad mayoritario entre 31 y 40 años, pero seguido muy de cerca por el rango de 41 y 50 años. La antigüedad en el cuerpo también es de 11 a 20 años.

La presencia de mujeres encuestadas ha sido más relevante en Mossos con cifras cercanas al 25%, seguida de Policía Foral pero ya con un 15% de presencia. En Policía Canaria no ha habido respuesta femenina.

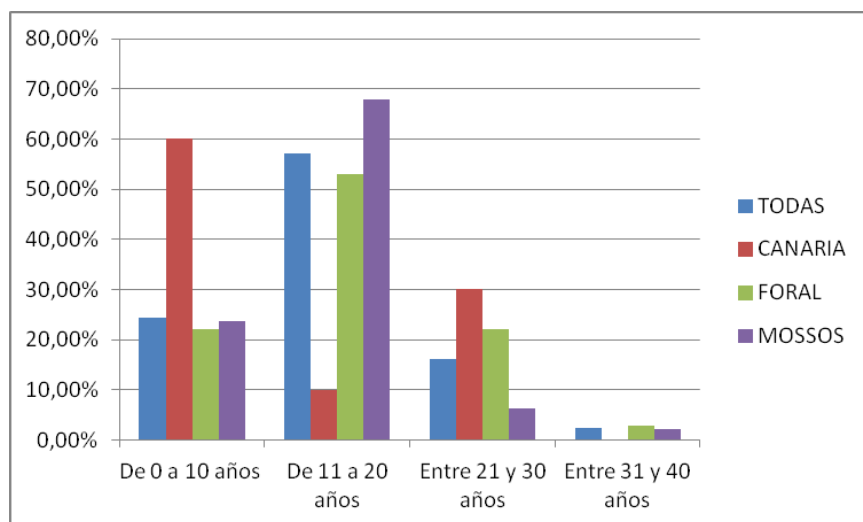
EDAD



GÉNERO



Nº AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL CUERPO



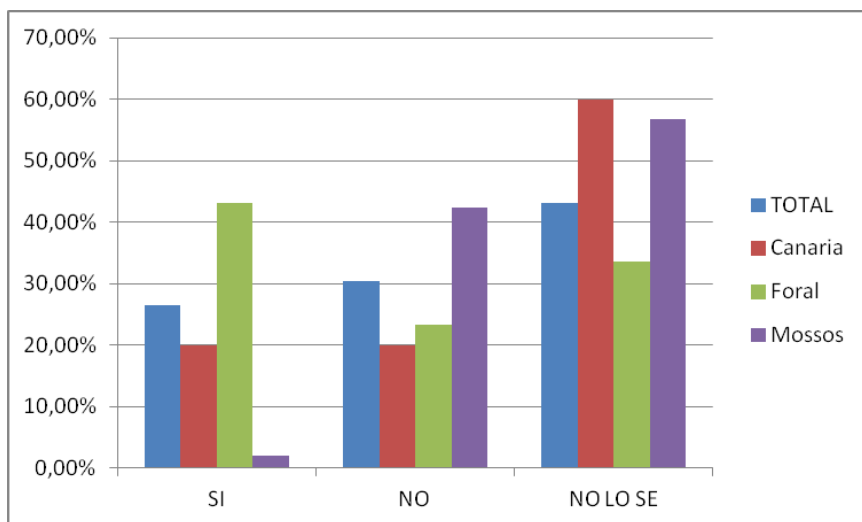
PRESENCIA EN EL CENTRO DE LA DELEGADA O DELEGADO DE PREVENCIÓN

La representación de los trabajadores y trabajadoras en materia específica de prevención de riesgos laborales, los derechos de participación y consulta, así como las funciones de vigilancia y control, se ejercitan en gran medida a través de la figura del delegado o delegada de prevención. Sin embargo a la pregunta sobre la presencia en el propio centro de trabajo, la respuesta mayoritaria es “No lo sé” en todos los Cuerpos, lo que deja en clara evidencia la base del esquema preventivo en las policías autonómicas. Por otro lado, se acompaña además con un alto porcentaje de respuestas negativas.

En cuando a las respuestas afirmativas, es Policía Foral la única que supera el 40%. Supone un importante contraste con Mossos en que sólo responde afirmativamente un 2%, seguida de más de un 40% de respuestas negativas y de cerca de un 60% de desconocimiento sobre esta.

En Policía Canaria sólo el 20% responde que existe en su centro de trabajo, siendo la respuesta mayoritaria el desconocimiento hacia esta figura.

La desinformación y la falta de representación en materia de salud laboral van de la mano en los tres Cuerpos encuestados.



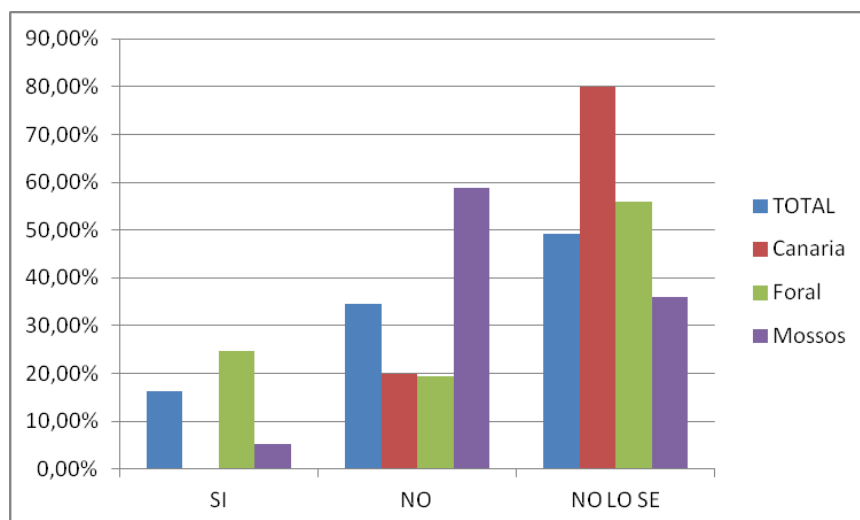
EVALUACIÓN DE RIESGOS

Según los principios generales de la normativa de prevención de riesgos laborales es obligatorio evaluar aquellos riesgos que no se pueden evitar. A la pregunta concreta sobre si se ha realizado evaluación de riesgos del puesto de trabajo, la respuesta afirmativa con mayor presencia ha sido en Policía Foral y aun así, con solo cerca del 25% de los casos. Nuevamente el desconocimiento es el que reúne un amplio porcentaje de respuestas siendo común a todos los cuerpos.

En el caso de Policía Canaria, si bien tan sólo hay 10 cuestionarios, suponen el 14% de la plantilla y no hay ninguna persona encuestada que haya respondido afirmativamente a la realización de la evaluación de riesgos.

En el caso de los Mossos, tan sólo el 5% manifestaban tener conocimiento sobre haber evaluado los riesgos laborales.

De nuevo destaca la desinformación en los tres cuerpos analizados.



MEDIDAS PREVENTIVAS ASOCIADAS A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

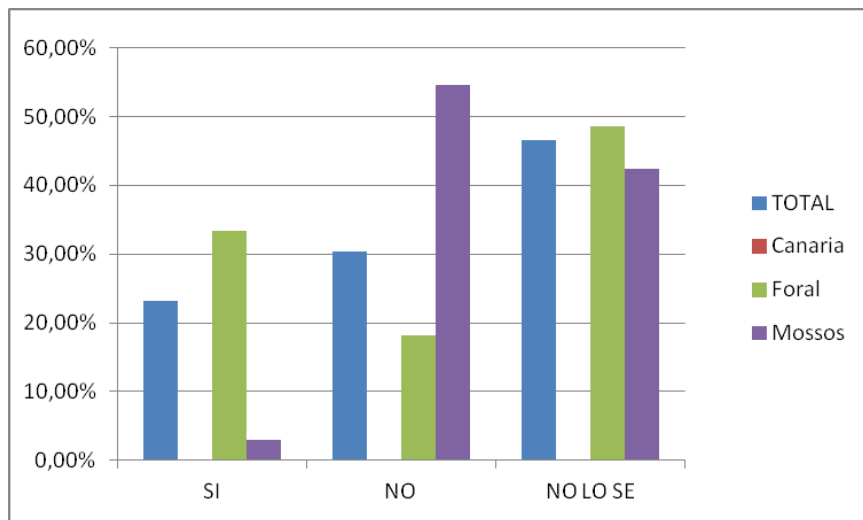
Una vez evaluados los riesgos y con el fin de minimizarlos, deben aplicarse las medidas preventivas correspondientes.

Si la realización de evaluaciones de riesgos hemos visto que es de por sí escasa, la aplicación de medidas preventivas una vez realizada éstas, es muy limitada también. De poco vale haber evaluado el riesgo si no ha ido acompañado de una batería de medidas acordes al riesgo detectado.

En Policía Foral, recordemos que del 25% que manifestaban haber evaluado el riesgo solo un tercio de éstos ha ido acompañado de las correspondientes medidas preventivas.

En el caso de Mossos, del 5% de evaluaciones de riesgo, en el 97% de los casos no ha servido para aplicar medidas preventivas.

En Policía Canaria no hay manifestaciones positivas sobre la aplicación de medidas preventivas.

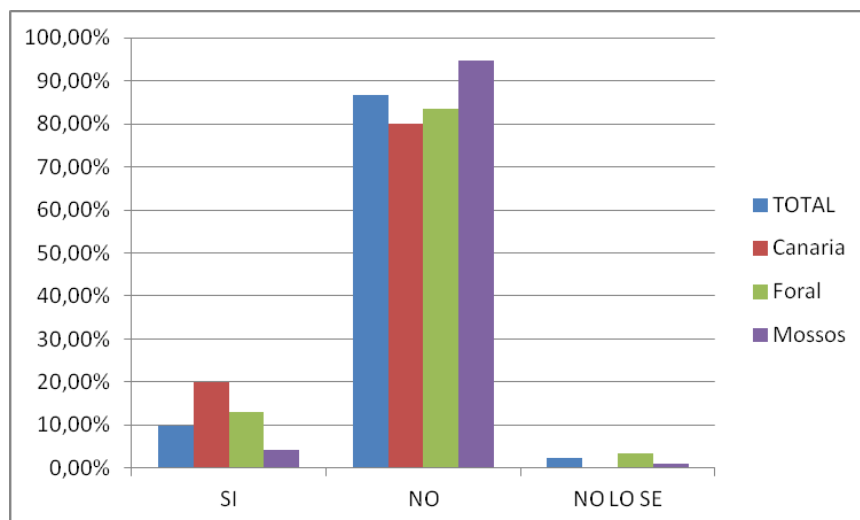


FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 19 de la Ley de PRL considera la actividad formativa como uno de los principales ejes de la política preventiva. Su objetivo es garantizar una serie de conocimientos básicos que sirvan para protegerse de los riesgos inherentes al puesto. Además de ser un derecho de trabajadores y trabajadoras es una obligación de la empresa, en este caso de la Administración correspondiente, que debe garantizar que sea teórica y práctica, suficiente y adecuada y orientada específicamente al puesto de trabajo.

Ante la pregunta sobre si han recibido formación en los dos últimos años en materia de prevención la respuesta abrumadoramente es negativa. En Policía Canaria y Policía Foral 8 de cada 10 encuestados no han recibido formación. Nuevamente en el caso de los Mossos empeora la situación.

En los tres Cuerpos estudiados no hay apenas formación en prevención de riesgos laborales.



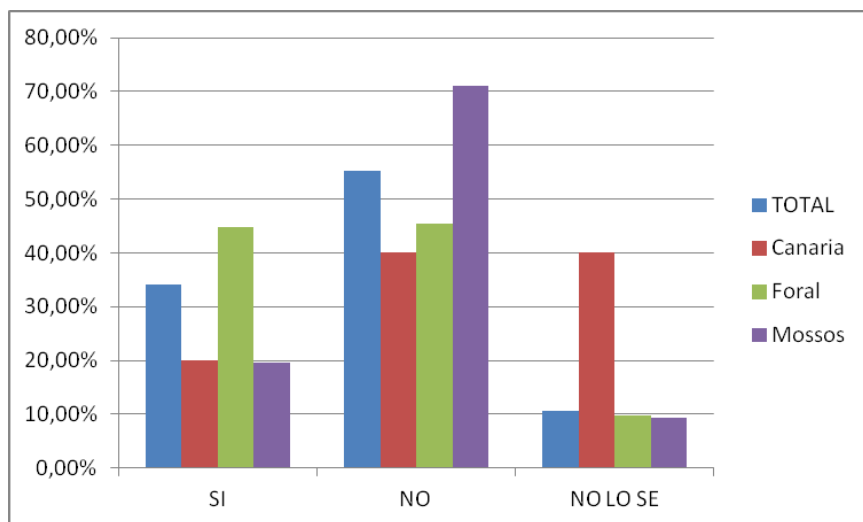
EQUIPOS DE PROTECCIÓN

El trabajo de policía conlleva infinidad de riesgos para la seguridad y la salud para los que es preciso contar con una correcta y adecuada dotación de equipos de protección, ya sea EPI como para la seguridad personal.

A la pregunta general sobre puesta a disposición de los equipos de protección nuevamente es Policía Foral quien tiene una respuesta positiva más elevada con el 45%. Contrasta con el 20% tanto de Mossos como de Policía Canaria.

El “no” rotundo de los Mossos con un 71% es indicador de unas pésimas condiciones de seguridad para la realización del trabajo.

También resulta llamativo el porcentaje del 40% de Policía Canaria que declaran no saber si tienen los equipos de protección necesarios.



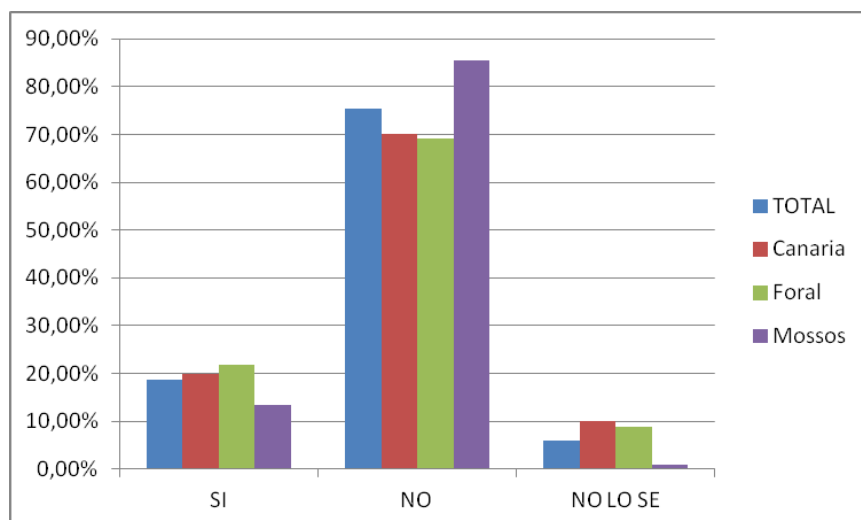
INFORMACIÓN

La información es un derecho básico que tienen todos los trabajadores y trabajadoras y que está recogido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, para garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud. El artículo 18 detalla el tipo de información indicando que debe contemplar:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados.

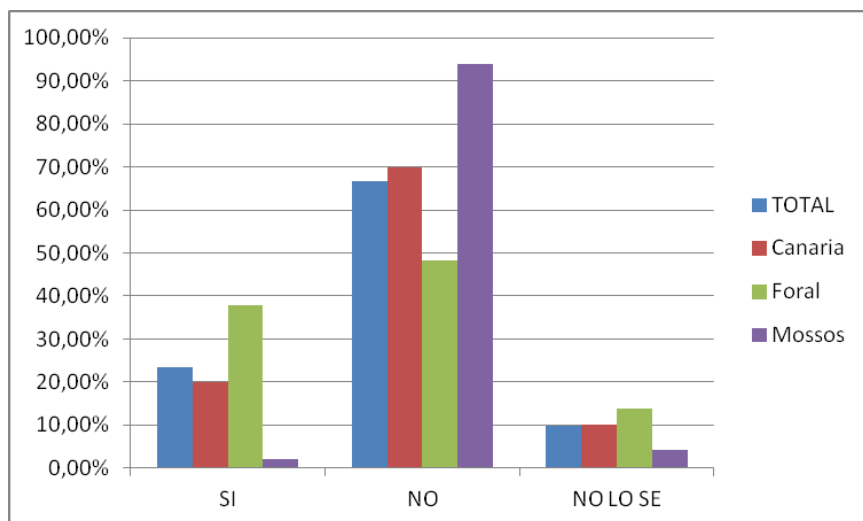
Ante la pregunta sobre si tienen información suficiente sobre los riesgos del puesto de trabajo, la respuesta mayoritaria en los tres Cuerpos analizados es el “No” siendo el porcentaje más elevado en Mossos, y un 15% por encima de Policía Foral y Policía Canaria.

La Administración está proporcionando escasa información a toda la plantilla en los tres Cuerpos encuestados. La pregunta directa realizada constata desconocimiento, pero también se refleja en la multitud de respuestas “No lo sé” a toda la gama de preguntas realizadas en el cuestionario.



EVALUACIÓN PSICOFÍSICA

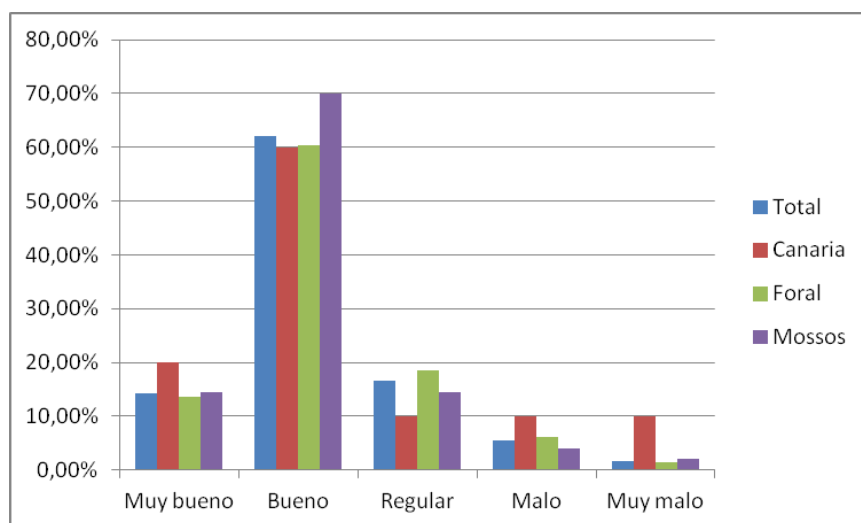
Es evidente que un óptimo estado psicofísico de la persona es imprescindible para el adecuado desempeño en el trabajo policial no sólo para protegerse a sí mismos, sino también a terceros. En respuesta a la pregunta sobre si se les ha realizado una evaluación psicofísica en los dos últimos años la respuesta mayoritaria es de nuevo el “No”, casi unánime en el caso de Mossos con un 94% y de 48% en el caso de Policía Foral.



ESTADO AUTOPERCIBIDO DE SALUD

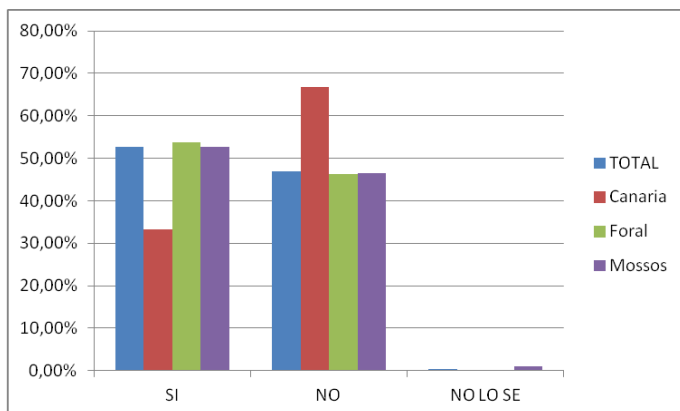
El mantenimiento de las condiciones de salud de las personas que desempeñan la actividad policial es la base sobre las que se debe partir, más aun cuando se dan situaciones que ponen en peligro su integridad física y psicológica.

En general, la percepción mayoritaria de las personas encuestadas es que su estado de salud es bueno o muy bueno. No obstante, esta profesión exige que las personas se encuentren en un estado óptimo de salud, y existe un porcentaje en torno al 20-30% que considera que su estado de salud es de regular a malo, en cualquiera de los tres Cuerpos encuestados, éste es un porcentaje muy alto más si cabe, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que realizan.



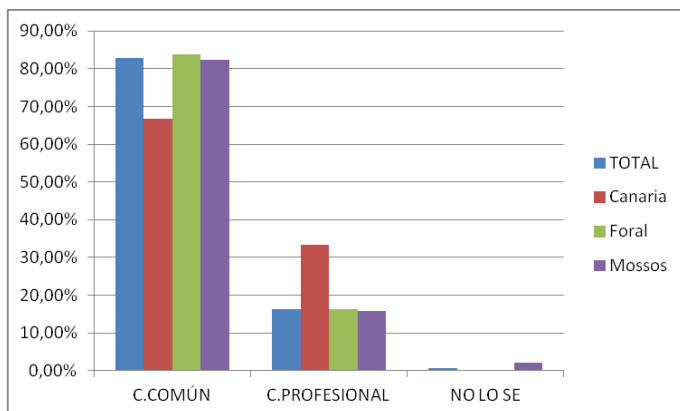
BAJA LABORAL

Aunque afortunadamente manifiestan que el estado general de salud es bueno en 7 de cada 10 policías autonómicos, lo cierto es que el porcentaje de personas que responden afirmativamente al hecho de haber sufrido una baja en el último año es de más del 50% de los encuestados en Policía Foral y Mossos. En Policía Canaria es algo menor si bien también es elevado.



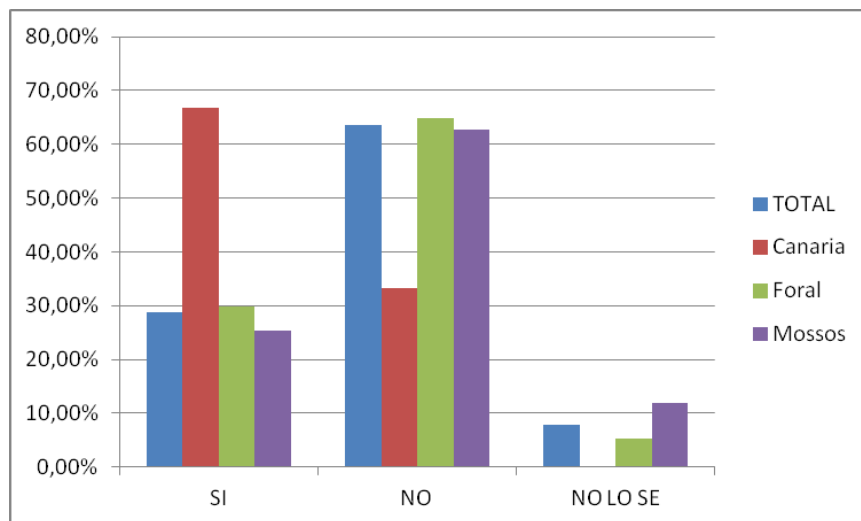
En la colectividad la mayoría de las bajas se producen por contingencia común, si bien en Policía Canaria hay un 33% de bajas por contingencia profesional, siendo el doble de Policía Foral o Mossos.

El origen profesional de una dolencia implica que o bien no se han adoptado todas las medidas de protección correspondientes, o son insuficientes.



PERCEPCIÓN SOBRE BAJA RELACIONADA CON EL TRABAJO

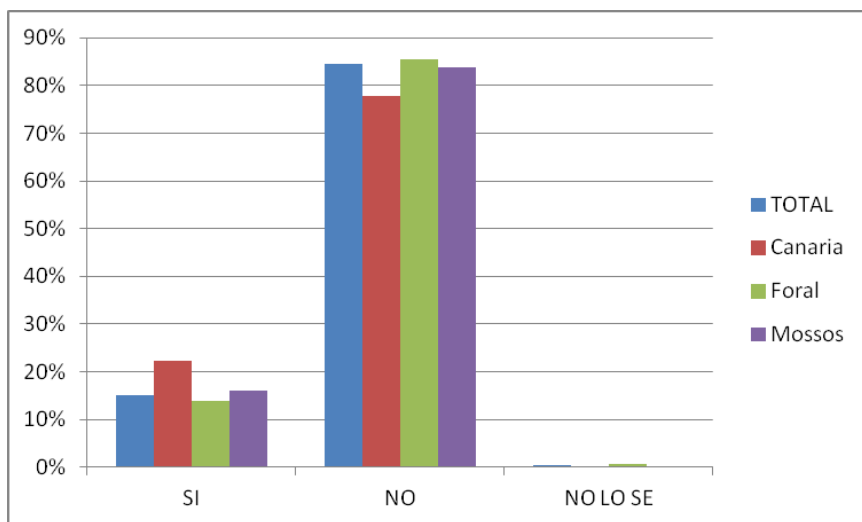
En demasiadas ocasiones patologías de origen laboral son tramitadas como contingencia común. Para identificar la percepción personal en ese sentido se les pregunta por el origen de la enfermedad. En Policía Foral y en Mossos cerca de 3 de cada 10 encuestados considera que tiene relación directa con el trabajo. En Policía Canaria aumenta a 7 de cada 10. En Policía Canaria aumenta a 7 de cada 10.



ACCIDENTE LABORAL

La prevención de los riesgos laborales busca como objetivo impedir que el daño se ocasione y para ello la Ley establece una batería de medidas que se deben adoptar en cuanto a la evaluación de los riesgos y al diseño de medidas acordes al riesgo detectado. Cuando el daño aparece o bien no se han evaluado los riesgos o bien las medidas adoptadas son escasas o ineficientes el daño aparece, se impone la reevaluación de los riesgos.

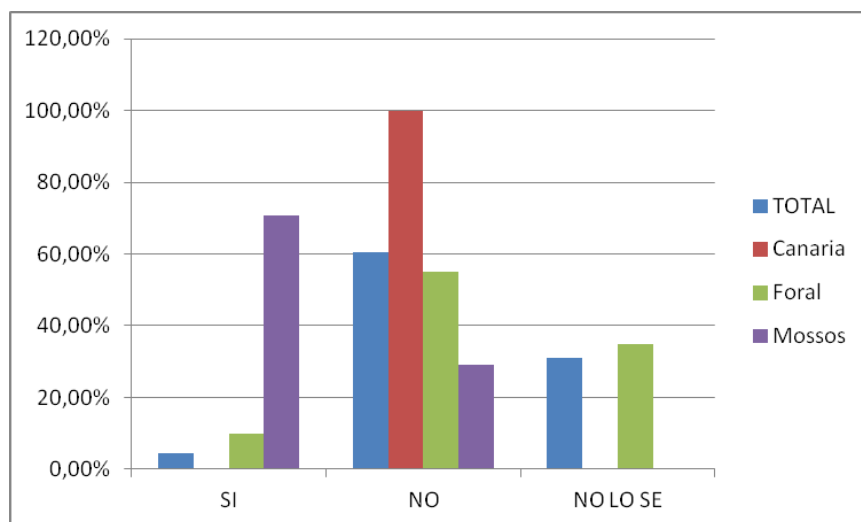
En el último año han sufrido un accidente laboral un 22% de las personas encuestadas en Policía Canaria, seguida de 16,1% de Mossos y 14% en Policía Foral. Son cifras excesivamente altas y claramente indicadoras de las carencias en materia de prevención de riesgos laborales. Hay que recordar que es preceptivo evaluar los riesgos y establecer medidas también en el colectivo policial.



INVESTIGACIÓN SOBRE LA CAUSA DEL ACCIDENTE

Existe dispersión de respuestas en cuanto a la investigación sobre la causa del accidente laboral. Desde el 70% en el caso de Mossos que responden afirmativamente, a 0% en el caso de Policía Canaria.

En el caso del desconocimiento sobre si se ha realizado la investigación que corresponde, Policía Foral sorprende con un 35%.

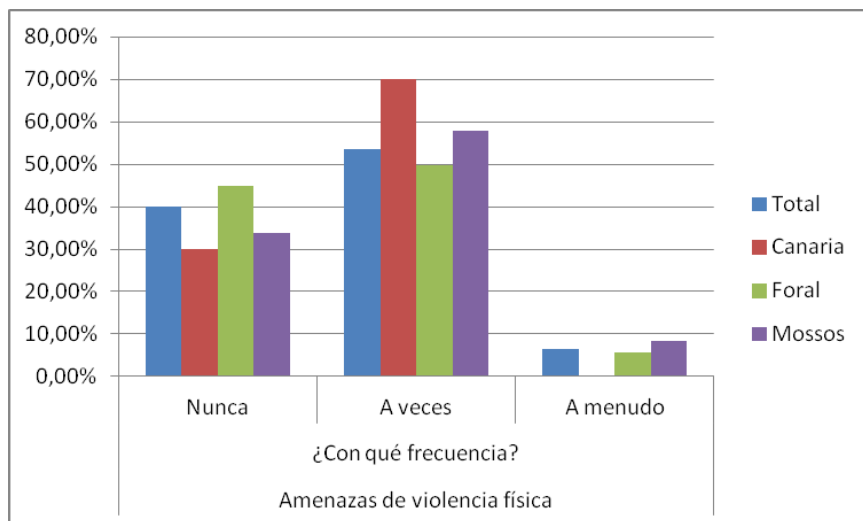


SITUACIONES Y FRECUENCIA

Está demostrado que uno de los grandes riesgos a los que está expuesto en el colectivo policial es de naturaleza psicosocial derivando en consecuencias tales como el elevado estrés, al acoso laboral, la deficiente organización del trabajo, la falta de estrategias de comunicación y de información, y la violencia en cualquiera de sus facetas. Con el fin de conocer algunos aspectos clave en materia de riesgos psicosociales se les preguntó por la frecuencia en el último año de algunas situaciones.

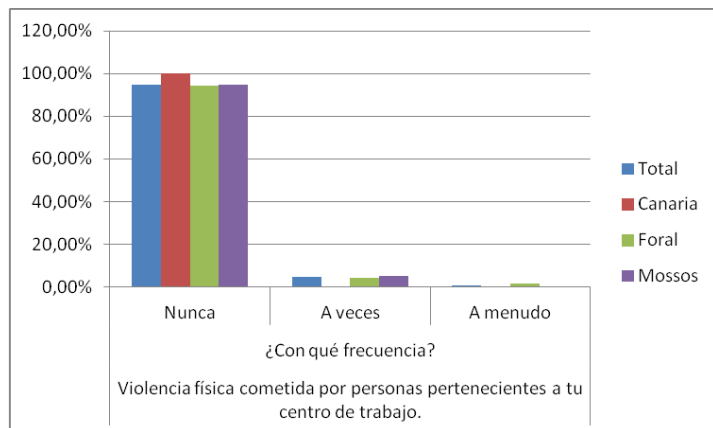
■ Amenazas de violencia física.

Los tres Cuerpos han manifestado sufrir amenazas de violencia física “A Veces” y “A menudo” sumando un 70% en Policía Canaria, 66% en Mossos y 56% en Policía Foral, lo que indica un alto grado de riesgo para la salud psicológica y física.



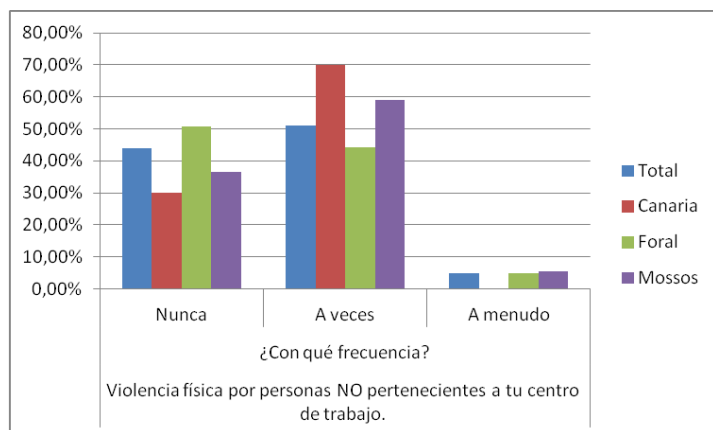
■ Violencia física ejercida por personas del centro de trabajo.

En cuanto a la violencia física cometida por personas del propio centro de trabajo, es inquietante que existan episodios por encima del 4% en Policía Foral y del 5% en Mossos, y que sean "A Menudo en Policía Foral para el 1,4% de las personas encuestadas.



■ Violencia física por personas ajenas al centro de trabajo.

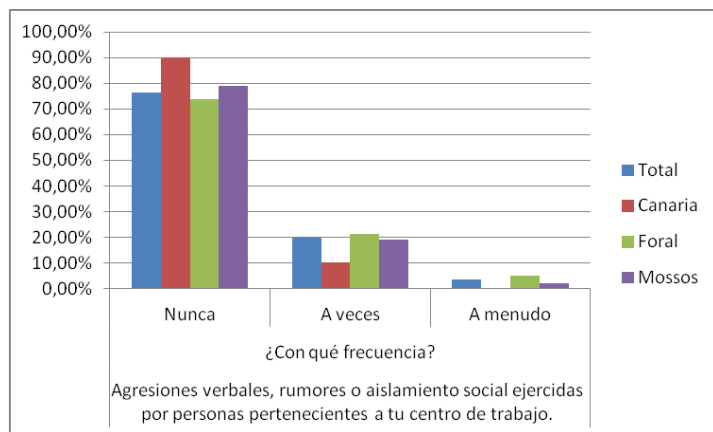
Los episodios de violencia ejercidos por terceros, en la profesión de policía, ponen de manifiesto la peligrosidad del oficio, siendo esporádico en un 70% de Policía Canaria, del 59% en Mossos, seguida del 44,3% en Policía Foral, y calificando como "A menudo" en torno al 5% de Policía Foral y Mossos.



■ Agresiones verbales, rumores o aislamiento social.

Algunas actitudes constitutivas de acoso laboral ejercida por personas del centro de trabajo se manifiestan en un porcentaje elevado en los tres Cuerpos analizados, estando en valores por encima del 20% en Policía Foral y Mossos, de forma ocasional y de forma frecuente en Policía Foral con cerca del 5% de las personas encuestadas y 2% en Mossos.

Recordemos que se produce entre personas del propio centro lo que indica una escasa aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, de los protocolos de acoso laboral y de evaluación de los riesgos psicosociales

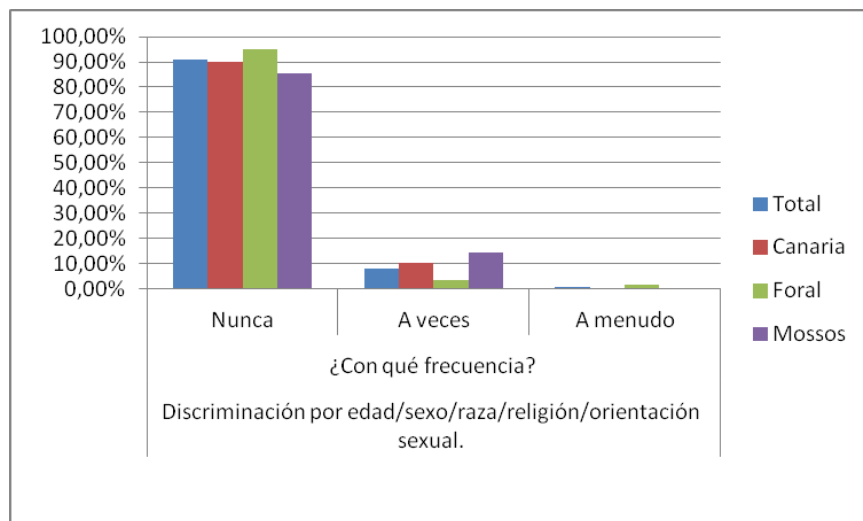


■ Discriminación por edad / sexo / raza / religión / orientación sexual.

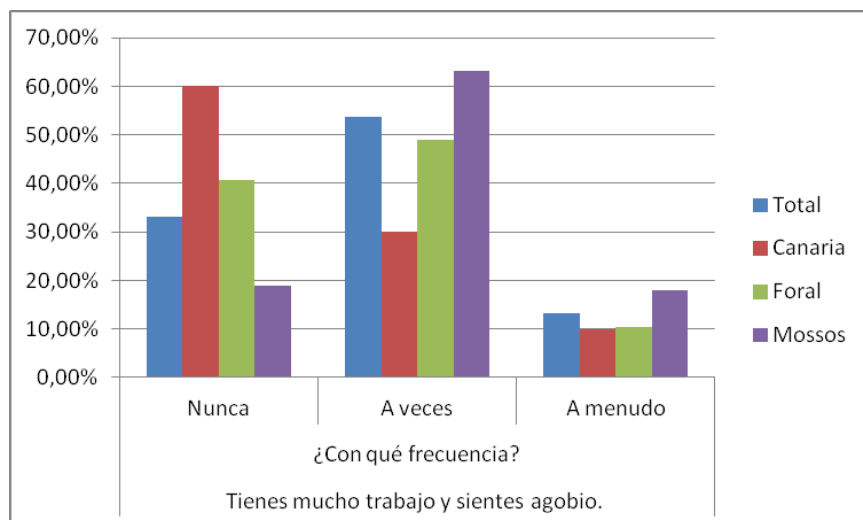
En cuanto a los episodios de discriminación de cualquier tipo, destacan el 14,4% de Mossos que considera que ocasionalmente se producen y el 1,4% en Policía Foral en que se manifiestan a menudo.

En la última Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo, se pone de manifiesto que en el año 2015, un 5% de los trabajadores y trabajadoras en España han sufrido algún tipo de discriminación. En el ámbito Policial ese porcentaje se supera de forma frecuente.

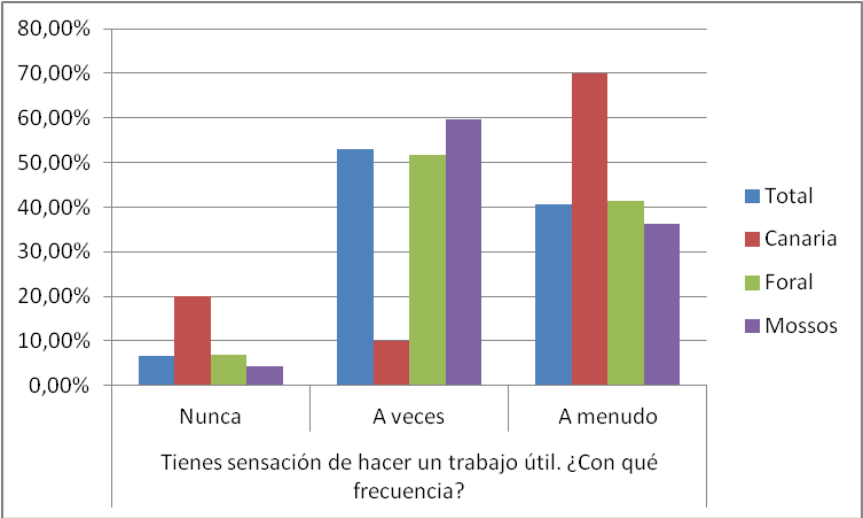
En 2015 un 5% de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año. Este dato es similar al hallado en 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (2%).



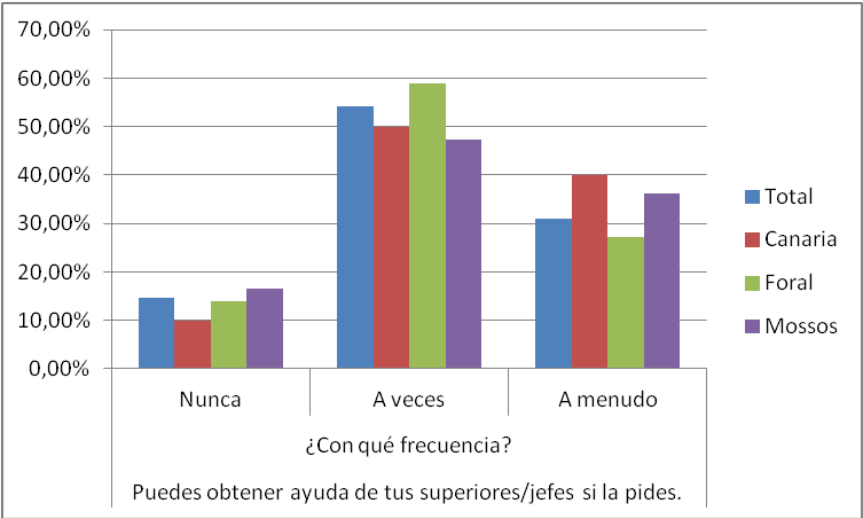
En relación a la cantidad de trabajo y la sensación de agobio es muy relevante que el 63% de los Mossos consideran que están sometidos a esta situación ocasionalmente, seguido del 49% de Policía Foral y 30% de Policía Canaria. Sin embargo, esta situación se da a menudo para el 18% de los Mossos, y el 10% tanto en Policía Canaria como Foral.



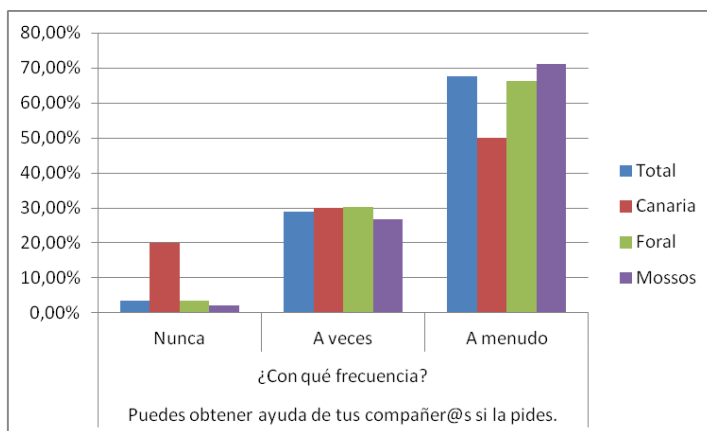
El trabajo policial frecuentemente es vocacional, por lo que la sensación general es de realizar un trabajo útil. Sin embargo el 20% en Policía Canaria, considera que nunca tiene esa sensación, seguida del 7% en Policía Foral y de un 4% en Mossos.



Respecto al apoyo de los superiores, el 16,5% de los Mossos manifiesta que nunca puede contar con apoyo, seguido del 14% de Policía Foral y 10% de Policía Canaria.



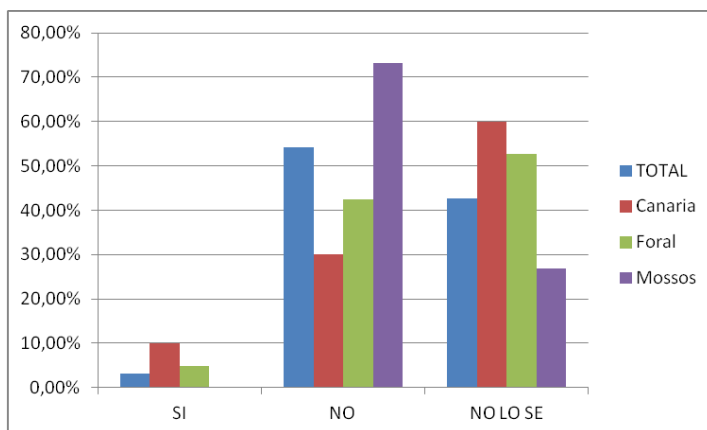
El apoyo entre compañeros y compañeras es más frecuente que el apoyo de superiores. No obstante, nunca puede obtener ayuda el 3,4% de Policía Foral y 2,1% de los Mossos. En el caso de Policía Canaria es de un 20% si bien, el escaso número de encuestas no nos da una muestra representativa.



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La evaluación de los riesgos psicosociales es la gran olvidada en gran parte de las empresas y sin embargo la inadecuada organización del trabajo es el origen de multitud de problemas para la salud.

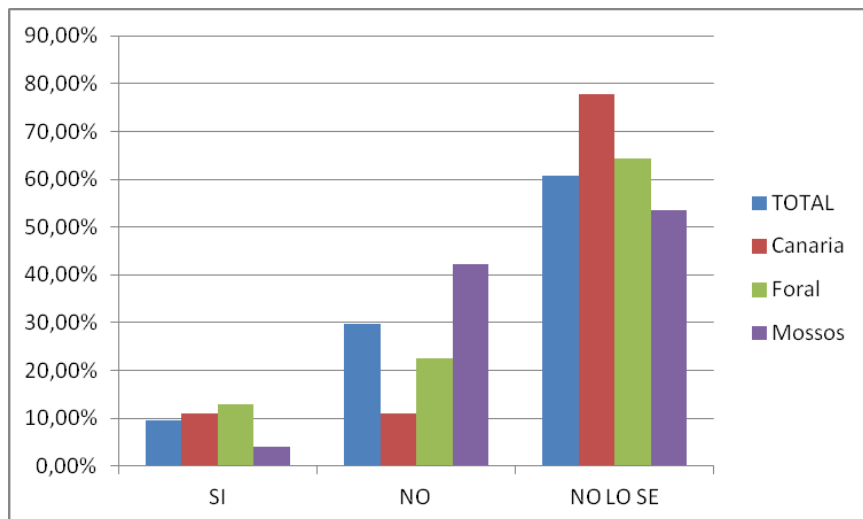
En el caso de las Policías, no se realizan evaluaciones de Riesgos o no se conocen en un porcentaje muy elevado. Sólo responden afirmativamente el 4,8% de Policía Foral y el 10% de Policía Canaria.



PROTOCOLO DE ACOSO

Entre las medidas preventivas para impedir los casos de acoso laboral, se encuentra la realización de un protocolo para intervenir precozmente. Sólo responden afirmativamente a la existencia de protocolo un 13% de la Policía Foral, seguido de un 11% en Policía Canaria y seguido de lejos por Mossos con un 4%.

El desconocimiento sigue siendo la tónica general en los tres Cuerpos Autonómicos.





CONCLUSIONES

Casi 25 años después de la aprobación de la Ley de Prevención de riesgos laborales en nuestro país, aún se echa de menos el desarrollo de normativa específica de aplicación a las policías autonómicas.

Pese a realizar funciones análogas o similares, existen diferencias importantes según los distintos cuerpos que tienen repercusión en aspectos concretos como la jubilación, el reconocimiento de incapacidades, o la consideración de profesión de riesgo.

Nuestras policías autonómicas han hecho frente al estado de alarma por la pandemia de coronavirus, sin contar con una serie de mínimos en materia de prevención de riesgos laborales. Entonces, ¿quién está protegiendo a aquellos que nos protegen?. La Administración en su papel de empleador debe garantizar la seguridad y la salud de estos colectivos, que han afrontado y siguen afrontando una difícil situación, por lo que:

1. Es imprescindible reforzar y garantizar la presencia de la figura del delegado o delegada de prevención en los centros de trabajo de policías autonómicas, sobre todo en el Cuerpo de Mossos con una presencia casi inexistente. El desconocimiento en sí sobre la presencia o no de esta figura preventiva, es de por sí un problema de información, formación y concienciación sobre el modelo preventivo.
2. Hay que exigir la realización de las evaluaciones de riesgo específicas de los puestos de trabajo para el cumplimiento de la normativa, con la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

3. Los riesgos que no se conocen no se pueden evitar. En ese sentido las Policías Autonómicas deben realizar las correspondientes evaluaciones de riesgos, si bien no son útiles en sí mismas si no van acompañadas de la implementación de medidas preventivas que minimicen el riesgo. Por tanto, es preciso impulsar el cumplimiento de la normativa preventiva exigiendo la planificación preventiva correspondiente.
4. Ni la Administración en su calidad de empleador está cumpliendo con su deber de formar e informar sobre los riesgos del puesto, ni los distintos cuerpos tienen formación para enfrentarse a los series riesgos inherentes al puesto. Eso pone en grave peligro para su integridad física y psicológica de unas personas que deben proteger la integridad de la ciudadanía. Es imperativo obligar al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Las distintas Policías Autonómicas deben invertir en la dotación de equipos de protección, que tienen que ser adecuados y suficientes, así como recibir información y formación sobre el uso y utilización de estos equipos.
6. Es fundamental mejorar los mecanismos de comunicación en los diferentes Cuerpos y de información a policías sobre todos los aspectos de seguridad y salud derivados de las condiciones de trabajo.
7. No se está proporcionando información adecuada y suficiente ni sobre riesgos ni sobre medidas preventivas. Es urgente la realización de acciones informativas.
8. Aunque en general el estado de salud es percibido como bueno, lo cierto es que hay una parte importante de bajas laborales y de accidentes de trabajo.
9. Los riesgos de tipo psicosocial que presentan ya sea en forma de violencia verbal o física o de estrés, no han sido evaluados ni se han diseñado medidas preventivas al respecto. Tampoco se han implementado los necesarios y obligados protocolos de acoso.
10. Las distintas Policías Autonómicas han contado con escasa información y medios ante esta situación de pandemia.

Resultados del sondeo en porcentajes

EDAD	TOTAL	CANARIA	FORAL	MOSSOS
Entre 21 y 30 años	3,6%		3,4%	4,1%
Entre 31 y 40 años	31,6%	20,0%	22,6%	46,4%
Entre 41 y 50 años	50,6%	80,0%	52,1%	45,4%
Más de 50 años	14,2%		21,9%	4,1%

GÉNERO	TOTAL	CANARIA	FORAL	MOSSOS
Hombres	81,3%	100%	84,2%	74,7%
Mujeres	18,7%	0%	15,8%	25,3%

ANTIGÜEDAD EN EL CUERPO	TODAS	CANARIA	FORAL	MOSSOS
De 0 a 10 años	24,3%	60%	22,1%	23,7%
De 11 a 20 años	57,1%	10,0%	52,9%	68,0%
Entre 21 y 30 años	16,2%	30,0%	22,1%	6,2%
Entre 31 y 40 años	2,4%		2,9%	2,1%

¿Hay algún delegado o Delegada de Prevención de riesgos laborales en tu centro de trabajo?

DELEGADO/A	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	26,5%	30,4%	43,1%
Canaria	20,0%	20,0%	60,0%
Foral	43,2%	23,3%	33,6%
Mossos	2,1%	42,3%	56,7%

¿Se ha realizado una evaluación o estudio de los riesgos para tu salud o seguridad de tu puesto de trabajo?

EVALUACIÓN DE RIESGOS	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	16,3 %	34,5%	49,2%
Canaria	0%	20,0%	80,0%
Foral	24,8%	19,3%	55,9%
Mossos	5,2%	58,8%	36,1%

En caso que tu respuesta sea afirmativa, ¿se ha tomado alguna medida?

MEDIDAS PREVENTIVAS	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	23,2%	30,3%	46,5%
Canaria	0	0	0
Foral	33,3%	18,2%	48,5%
Mossos	3,0%	54,5%	42,4%

En los últimos dos años, ¿has recibido formación sobre los riesgos para tu salud y seguridad relacionados con tu trabajo?

FORMACIÓN	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	9,9 %	86,7 %	2,4 %
Canaria	20,0%	80,0%	0
Foral	13,0%	83,6%	3,4%
Mossos	4,2%	94,8%	1%

¿Tienes a tu disposición los Equipos de Protección necesarios para realizar tu trabajo en condiciones de seguridad?

EQUIPOS DE PROTECCIÓN	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	34,1%	55,2%	10,7%
Canaria	20,0%	40,0%	40,0%
Foral	44,8%	45,5%	9,7%
Mossos	19,6%	71,1%	9,3%

¿Tienes información suficiente sobre los riesgos de tu puesto de trabajo?

INFORMACIÓN	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	18,7%	75,4%	6 %
Canaria	20,0%	70,0%	10,0%
Foral	21,9%	69,2%	8,9%
Mossos	13,5%	85,4%	1%

¿Se han realizado evaluaciones psicofísicas durante los dos últimos años?

EV.PSICOFÍSICA	SI	NO	NO LO SE
TOTAL	23,4%	66,7%	9,9%
Canaria	20,0%	70,0%	10,0%
Foral	37,9%	48,3%	13,8%
Mossos	2,1%	93,8%	4,1%

En el último año, dirías que tu estado de salud ha sido:

AUTOPERCEPCIÓN SALUD	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
General	14,2%	62,1%	16,6%	5,5%	1,6%
Canaria	20,0%	60,0%	10,0%	10,0%	10,0%
Foral	13,7%	60,3%	18,5%	6,2%	1,4%
Mossos	14,4%	69,9%	14,4%	4,1%	2,1%

En los últimos doce meses, en el desarrollo de tu trabajo ¿has sido objeto de alguna de estas situaciones?

	Amenazas de violencia física ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	39,9%	53,6%	6,5%
Canaria	30,0%	70,0%	
Foral	44,8%	49,7%	5,6%
Mossos	33,7%	57,9%	8,4%

	Violencia física cometida por personas pertenecientes a tu centro de trabajo. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	94,7%	4,5%	0,8%
Canaria	100%		
Foral	94,4%	4,2%	1,4%
Mossos	94,7%	5,3%	

	Violencia física por personas NO pertenecientes a tu centro de trabajo. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	44,0%	51,0%	4,9%
Canaria	30,0%	70,0%	
Foral	50,7%	44,3%	5%
Mossos	36,5%	59,1%	5,4%

	Agresiones verbales, rumores o aislamiento social ejercidas por personas pertenecientes a tu centro de trabajo. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	76,5%	19,8%	3,6%
Canaria	90,0%	10,0%	
Foral	73,9%	21,1%	4,9%
Mossos	78,9%	18,9%	2,1%

	Discriminación por edad/sexo raza/religión/orientación sexual. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	91,1%	8,1%	0,8%
Canaria	90,0%	10,0%	
Foral	95,0%	3,5%	1,4%
Mossos	85,6%	14,4%	

	Tienes mucho trabajo y sientes agobio. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	33,2%	53,6%	13,2%
Canaria	60,0%	30,0%	10,0%
Foral	40,7%	49,0%	10,3%
Mossos	18,9%	63,2%	17,9%

	Tienes sensación de hacer un trabajo útil. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	6,5%	53%	40,5%
Canaria	20,0%	10,0%	70,0%
Foral	7%	51,7%	41,3%
Mossos	4,3%	59,6%	36,2%

	Puedes obtener ayuda de tus superiores/jefes si la pides. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	14,7%	54,2%	31,1%
Canaria	10,0%	50,0%	40,0%
Foral	13,9%	59,0%	27,1%
Mossos	16,5%	47,4%	36,1%

	Puedes obtener ayuda de tus compañeros si la pides. ¿Con qué frecuencia?		
	Nunca	A veces	A menudo
Total	3,6%	29,0%	67,5%
Canaria	20%	30%	50%
Foral	3,4%	30,3%	66,2%
Mossos	2,1%	26,8%	71,1%

En tu centro de trabajo, ¿se ha realizado evaluación de los riesgos de tipo psicosocial?

EV.RIESGOS PSICOSOCIALES	SI	NO	NO LO SÉ
TOTAL	3,2%	54,2%	42,7%
Canaria	10,0%	30,0%	60,0%
Foral	4,8%	42,5%	52,7%
Mossos	0	73,2%	26,8%

¿Existe algún tipo de protocolo de acoso?

PROTOCOLO DE ACOSO	SI	NO	NO LO SÉ
TOTAL	9,5%	29,8%	60,7%
Canaria	11,1%	11,1%	77,8%
Foral	13,0%	22,6%	64,4%
Mossos	4,1%	42,3%	53,6%

En el último año, ¿has estado de baja laboral?

BAJA LABORAL	SI	NO	NO LO SÉ
TOTAL	52,6%	47,0%	0,4%
Canaria	33,3%	66,7%	
Foral	53,8%	46,2%	
Mossos	52,6%	46,4%	1%

En caso de respuesta afirmativa, indica el tipo de baja.

CONTINGENCIA	C.COMÚN	C.PROFESIONAL	NO LO SÉ
TOTAL	82,8%	16,4%	0,7%
Canaria	66,7%	33,3%	
Foral	83,8%	16,3%	
Mossos	82,4%	15,7%	2%

A tu juicio, ¿el motivo de tu baja estaba relacionado con tu trabajo?

PERCEPCIÓN BAJA	SI	NO	NO LO SÉ
TOTAL	28,7%	63,5%	7,8%
Canaria	66,7%	33,3%	
Foral	29,9%	64,9%	5,2%
Mossos	25,4%	62,7%	11,9%

En los últimos doce meses ¿has sufrido algún accidente en tu trabajo que requiera asistencia médica o tratamiento, o aplicación de primeros auxilios?

ACCIDENTE TRABAJO	SI	NO	NO LO SÉ
TOTAL	15%	84,6%	0,4%
Canaria	22,2%	77,8%	
Foral	13,8%	85,5%	0,7%
Mossos	16,1%	83,9%	

En caso de respuesta afirmativa, ¿Sabes si se ha producido una investigación de las causas?

INVESTIGACIÓN ACCIDENTE	SI	NO	NO LO SÉ
TOTAL	4,4%	60,4%	31,1%
Canaria		100%	
Foral	10%	55%	35%
Mossos	70,8%	29,2%	

LEY DE PREVENCIÓN, DISCIPLINAS PREVENTIVAS Y OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN EN SU CALIDAD DE EMPLEADORA

Partimos de la premisa de que en líneas generales, todo el conjunto normativo integrado por la propia LPRL y sus numerosas normas reglamentarias de desarrollo (generales, por riesgos, por sectores de actividad, por colectivos y por herramientas y procedimientos de trabajo, etc.) son de aplicación general a todas las empleadas y los empleados públicos, sean laborales o no.

Esa regulación de aplicación general se completa con las normas que las CCAA puedan dictar en ejercicio de su competencia normativa en este terreno, teniendo en cuenta la especificidad de determinados servicios como puedan ser bomberos o servicios de policía de ellas dependientes.

Primero, realizaremos un repaso general de en qué consisten las cuatro disciplinas preventivas.

La **seguridad en el trabajo**, que analiza el ámbito de la prestación de servicios, los factores de riesgo, las causas que los provocan, y, cómo no, las medidas que se necesitan para que no se produzcan los accidentes de trabajo. Dentro de su contenido principal podemos encontrar desde aspectos básicos de seguridad, al estudio de los lugares de trabajo, aspectos de señalización, sistemas de protección contra incendios y planes de emergencia, equipos de trabajo, atmósferas explosivas, trabajos en altura, espacios confinados y trabajos eléctricos entre otros.

La **higiene industrial** que se encarga del análisis del medio ambiente laboral y de las sustancias o productos que utilizan las trabajadoras y los trabajadores y que pueden influir negativamente en la salud. El medio ambiente en el trabajo se entiende como el tiempo y el espacio que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, y en la que se produce una interrelación entre su organismo y el entorno laboral. Sus contenidos principales pasan por el estudio de los riesgos y daños a la salud de los agentes físicos tales como la iluminación, el ambiente termohigrométrico, el ruido, las vibraciones, las radiaciones, los agentes químicos, agentes biológicos.

La Medicina del trabajo es otra de las especialidades esenciales para las personas al servicio de la Administración. Es una especialidad que afronta la

medicina preventiva y que intenta mejorar la salud de las personas que trabajan cuando entran en contacto con productos, máquinas, herramientas, o ambiente de trabajo con riesgo, mediante la educación sanitaria y los reconocimientos necesarios a todos los niveles físicos, químicos y psicológicos. Para ello, su labor no es solo diagnosticar sino investigar y constatar la existencia de determinadas patologías relacionadas con el trabajo en los trabajadores, de manera que sirva preventivamente para lograr un conocimiento de las características biológicas del personal y para diseñar estrategias oportunas para la vida laboral.

Los objetivos de esta especialidad son (según la OIT y la OMS):

- Fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones.
- Prevenir todo daño causado a la salud por las condiciones de trabajo.
- Proteger contra los riesgos resultantes de los agentes nocivos para su salud.
- Adaptar la persona al trabajo y el trabajo a la persona.

Por último, otra disciplina es la **Ergonomía y Picosociología aplicada**. En relación a la ergonomía tiene como objetivo el estudio del ambiente laboral, su entorno, la organización del mismo, los procesos y procedimientos de trabajo, el diseño del mismo de tal manera que se consiga una simbiosis entre trabajo y persona. La Ergonomía según la Asociación Internacional de Ergonomía es el *«conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona»*.

La Psicosociología aplicada parte del hecho de que las necesidades de las personas son cambiantes y por ello las empresas u organizaciones no pueden ser centros aislados, sino que lo que se demanda es una calidad de vida laboral, o dicho de otro modo, que las condiciones de trabajo no afecten, o dañen la salud, o que se ofrezcan medios para el desarrollo de la persona. En esta disciplina se identifican principalmente factores de diseño y organización del trabajo y su relación con la salud. Comprende el estudio de factores ambientales, pantallas de visualización de datos, la manipulación de cargas, los movimientos repetidos, las posturas de trabajo, los riesgos psicosociales, los factores de organizacionales.

El deber empresarial de seguridad³⁴

El empresario/empleador es, en el esquema de la LPRL, el verdadero responsable de la salud laboral de su plantilla en los centros de trabajo. En el caso de las Administraciones Públicas, como es el caso que nos ocupa, esa responsabilidad no se diluye ya que afectaría a la persona o personas, que tengan las facultades establecidas en el artículo 14.2 de la Ley de Prevención. STS, 3ª, 3.11.2008 (RJ 2008/5852)³⁵.

Esta responsabilidad es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite: garantizar la salud de sus trabajadoras y trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

Esta obligación que como decimos se concreta en el artículo 14.2. de la LPRL indicando que, *"el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo... mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores"*.

La deuda de seguridad es una exigencia que en las sociedades democráticas obedece al justo valor que se le da a la salud y a la vida de todas las personas. No es ni más ni menos que el contrapeso necesario al poder de la empresaria o empresario sobre las trabajadoras y trabajadores.

Esa obligación genérica y centrada en la protección de la salud y la vida de los trabajadores se concreta en la ley por dos vías:

1. Fijando un conjunto de **principios** que se han de respetar en las actividades que se realicen para dar cumplimiento a esta obligación; es decir, cómo se ha de hacer prevención. Existen ejemplos de aplicación de la acción preventiva³⁶.

34. Guía del delegado y la delegada de prevención de CCOO (2013). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Paralelo Edición S.A. ISBN B4-B7871-52-5.

35. En la guía se va a hacer uso de jurisprudencia que visibiliza que no es nuevo el hecho de tener que indemnizar a funcionarios por la falta de medidas de seguridad e incumplimientos en prevención de riesgos laborales por parte de la Administración.

36. <http://istas.net/descargas/gcppiosaccprevent.pdf>

- Evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se puedan evitar. LPRL, art. 15.1. a) y b).
 - Combatir los riesgos en su origen. LPRL, art. 15.1.c).
 - Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. LPRL, art. 15.1.d).
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica. LPRL, art. 15.1.e).
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. LPRL, art. 15.1.f).
 - Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. LPRL, art. 15.1.g).
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. LPRL, art. 15.1.h).
 - Dar las debidas instrucciones a las trabajadoras y trabajadores. LPRL, art.15.1.i).
2. Estableciendo una serie de actividades que el empresario ha de realizar necesariamente, con carácter mínimo obligatorio:
- Integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de riesgos. LPRL, art. 16.1.
 - Establecer la política preventiva de la empresa, es decir, el compromiso de la dirección con la actividad de prevención.
 - Realizar el plan de prevención de la empresa, que incluye la evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas, y la planificación de la actividad preventiva, es decir, tomar las decisiones adecuadas para su resolución o control, priorizando las actividades en periodos de tiempo. LPRL, art. 16.2 a).
 - Informar y formar a las trabajadoras y trabajadores permitiendo su participación. LPRL, art. 18.
 - Organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

- Coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurren a un mismo centro de trabajo. LPRL, art. 24.
- Vigilar la salud de las trabajadoras y trabajadores. LPRL, art. 22.
- Proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios. LPRL, art. 17.
- Analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas. LPRL, art. 20.
- Tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente. LPRL, art. 21.
- Documentar que cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la autoridad laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral un listado de documentos fijados por la ley. LPRL, art. 23.
- Asegurar que las personas trabajadoras en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores sensibles, mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial. LPRL, art. 25.
- Considerar las capacidades profesionales de las trabajadoras y los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas. LPRL Art. 15.2.
- Adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo las trabajadoras y los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. LPRL 15.3.
- Prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. LPRL Art. 15.4.
- Concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadoras y trabajadores, autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal. LPRL. Art.15.5.

El plan de prevención

La reforma de la LPRL en el año 2003³⁷ estableció que los servicios de prevención debían estar en condiciones de proporcionar el apoyo y asesoramiento necesarios para el diseño, implantación y aplicación de un Plan de prevención de riesgos laborales que coadyuve a la integración de la prevención en la empresa. A mayor abundamiento, el RD 604/2006, de 19 de mayo, de modificación del RSP entendió que el Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en un sistema de gestión y en todos y cada uno de los niveles jerárquicos de su estructura y se establece su política de prevención de riesgos laborales. Debe plasmarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral y la representación de trabajadoras y trabajadores.

Es imprescindible para la correcta implantación e integración en el sistema de gestión, que incluya la identificación de los procesos técnicos y las prácticas organizativas existentes en la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales.

Debe ser un instrumento para organizar y diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de las obligaciones que la LPRL determina.

El Sistema de gestión, también, debe contener instrucciones operativas que ayuden a la aplicación de esos procedimientos; estas instrucciones deben estar disponibles en todos los puestos de trabajo para que las actividades se lleven a cabo con seguridad. Para ello, uno de los elementos del Plan más importante son los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que dispone la Administración.

La Administración está obligada a su elaboración pues es quien tiene la capacidad de tomar decisiones en materia preventiva, y quien tiene las mayores responsabilidades en este ámbito. El plan deberá ser aprobado por la persona responsable de la Administración que proceda, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos las y los empleados de la misma.

Resulta imprescindible realizar un análisis previo de la organización y características de la empresa, así como de los datos de siniestralidad y absentismo en la misma medida de que se disponga.

37. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Tabla 7: Ejemplo de elementos que pueden incluirse en un Plan de prevención

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DEPARTAMENTO U ORGANISMO

- La ubicación y actividad.
- La estructura organizativa (organigrama de la empresa indicando el departamento, unidad o servicio del que depende el Servicio de Prevención).
- El número de empleadas y empleados públicos con su dependencia laboral (funcionarios de carrera e interinos, laborales, fijos, indefinido, temporal, personal eventual).
- Empresas externas y autónomos.
- Número y características de los locales donde desarrollan la actividad.
- La Declaración de principios preventivos, así como los objetivos y metas que en materia preventiva que se pretende alcanzar.

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

- Modalidad preventiva elegida.
- Forma de cubrir cada una de las cuatro especialidades preventivas.
- Servicio de Prevención propio y/o Empleados públicos designados, cuando los haya.
- Nombre de la persona con funciones de coordinación.
- Nombre de la persona con funciones de interlocución con el servicio de prevención ajeno, cuando proceda.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

- Delegadas y delegados de Prevención, si los hay.
- Constitución del Comité de Seguridad y Salud, si lo hay.
- Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud.
- Sistemática de consulta.

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES (Se entienden que las responsabilidades a que debe hacer referencia el Plan de Prevención solo pueden definirse como funcionales, esto es, incorporadas a las tareas y funciones del puesto de trabajo habitual o del órgano representado)

- Personas con la máxima responsabilidad de los Departamentos u organismos públicos.
- Responsables de las unidades funcionales (Dirección General, Subdirección, Jefatura de Área, Servicio...).
- Servicios de prevención, tanto ajenos como propios.
- Empleadas y empleados públicos designados.
- Recursos preventivos, si existen.
- Delegadas y delegados de prevención.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Todas las personas empleadas de forma genérica.
- Los cauces de comunicación entre ellos.

PRÁCTICAS, PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS (Se reflejarán aquellas actividades que la normativa de prevención exige documentar por escrito)

- La evaluación de riesgos.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las trabajadoras y trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva.
- Práctica de los exámenes de salud a las trabajadoras y trabajadores e informes de aptitud de los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado a la persona trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- La notificación a la autoridad laboral.
- Etc.

RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS

- Recursos humanos (técnicos internos y externos, personal coordinador e interlocutor, apoyo administrativo...).
- Equipos de medición y otros equipos.
- Espacios (despachos, archivos...).
- Recursos económicos.

Fuente: INAP 2013

La evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos laborales, recogida en el art. 15 de la LPRL, es el proceso que sirve para estimar la entidad de los riesgos que no han podido ser evitados, obteniendo así la información necesaria para que la Administración esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Tiene necesariamente que analizar la totalidad de los riesgos que pudieran derivarse de todos los factores o elementos productivos que pueden condicionar la prestación de servicios, y debe realizarse inicialmente al comienzo de la actividad de la empresa, o del desempeño del trabajo por las personas, siendo muy cuidadosa con los riesgos específicos y derivados de actividades peligrosas para la seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Además, deberá realizarse con ocasión de la adquisición de nuevos equipos de trabajo, o la utilización de nuevas sustancias, etc. Y debe ser actualizada cada vez que cambien las condiciones de trabajo.

Ni que decir tiene que si se hubiera ocasionado un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la LPRL exige que se revise la evaluación de riesgos laborales, ya que se ha producido un fracaso de la propia evaluación existente y, por tanto, es imprescindible su revisión para conocer cuáles son los motivos de ese fracaso y adoptar las medidas necesarias para que el riesgo no pueda actualizarse de nuevo.

La Administración, al final, en su calidad de empleador, se encuentra obligada a investigar por qué se producen los accidentes; lo que, al final, implica revisar la evaluación de riesgos y volver a emprender acciones en el terreno preventivo.

La planificación de las actividades preventivas

La Administración Pública, debe realizar todas aquellas actividades necesarias para conseguir ese objetivo, esto es, eliminar, reducir, o atenuar y controlar la situación real existente. Todas estas actividades son objeto de la planificación de la prevención por la Administración. Pero no solo consiste en la adopción de acciones y de medidas sino que, también, deberá establecer los plazos en las que se van a implantar, teniendo en cuenta la gravedad de las distintas situaciones de riesgo. Al mismo tiempo, debe designar a las personas responsables, y los recursos materiales y humanos, con los que va a contar para su ejecución. El deber de prevención de la Administración le exige que se asegure que se ejecuta esa planificación de la prevención que ha realizado, en los plazos y con los controles que sean necesarios, ya que su seguimiento debe ser continuo.

La planificación de las actividades preventivas necesita de una sistematización global jerarquizada y priorizada de actuaciones, personas responsables y de medios humanos y materiales. Pues bien, es necesario para todo ello que se realice una clasificación de las actividades y medidas preventivas en los siguientes aspectos:

- Modificación de condiciones materiales de trabajo.
- Modificación de la organización o de los procedimientos de trabajo.
- Formación e información de las trabajadoras y trabajadores.
- Control de las condiciones de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Modificación para la integración de la prevención.

Los equipos de trabajo y medios de protección³⁸

Son equipos de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo, que no deben representar un peligro para las personas que trabajan.

La actuación preventiva en la empresa se basa en la adquisición de equipos seguros, la utilización y el mantenimiento apropiados, la evaluación de riesgos, y la formación de las y los trabajadores, en aplicación de los Principios de la Acción Preventiva [art.15] establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales³⁹.

38. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/equipos-de-trabajo#more-in-section>

39. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/utilizaci%c3%b3n+de+equipos+de+trabajo/8cb41928-5b07-4a9c-a29c-fe140f43320b>

Para que esto se haga así, la empresa tiene que tener dispuesto en su Plan de prevención cómo va a proceder en este tema. Especialmente, tiene que indicar por escrito su procedimiento para la selección y adquisición de equipos de trabajo.

La obligación de informar

La Administración Pública, de acuerdo con lo establecido en el art. 18.1 LPRL, debe informar sobre cuáles son los riesgos para la seguridad y salud del personal a su servicio, tanto los que afectan al puesto de trabajo o función, como a la empresa en su conjunto; sobre las medidas y actividades de protección y prevención que deben aplicarse a los citados riesgos; así como sobre las medidas adoptadas para poder hacer frente a situaciones de emergencia que puedan producirse.

En concreto, en relación a lo señalado, hay que tener en cuenta la obligación de informar, lo antes posible, en los supuestos de riesgo grave e inminente a toda la plantilla afectada (art. 21.1 a) LPRL.

La información se debe proporcionar de forma individual si no cuentan con representantes, y, cuando los tengan, la información se les facilitará a través de los mismos. Si bien, en todo caso se deberá informar «*directamente*» a cada trabajador o trabajadora de los concretos riesgos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables frente a dichos riesgos.

En este sentido, hay que recordar que el art. 18.1 LPRL, tal y como señala la disposición adicional tercera de la LPRL, constituye norma básica, lo que implica que su regulación se aplica en todo el territorio nacional al personal que presta servicios con una vinculación administrativa o estatutaria, es decir, no es posible que las CCAA establezcan una regulación diferente; salvo para mejorar lo previsto en la norma y establecer un desarrollo que se adapte a sus peculiaridades.

La obligación de formación

En el art. 19 LPRL se regula la obligación de la Administración Pública, de garantizar que cada empleada o empleado público reciba formación en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de una formación que deberá impartirse en diferentes momentos:

- en el de la contratación, y en este supuesto, hay que entender que también hay que hacer referencia al momento de acceso a la función pública (se trata, por tanto, de una formación inicial).

- cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan.
- cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo.

Por tanto, es una obligación que no se agota en el momento inicial de la relación, ya sea laboral o administrativa o estatutaria, sino que se prolonga cuando existan los cambios que la propia norma indica como una obligación de tracto sucesivo. De hecho, la formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y, si fuese necesario, debe repetirse periódicamente.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales debe ser tanto teórica como práctica. Además, la norma indica que debe ser «suficiente y adecuada». En este sentido, se deberá tener en cuenta la evaluación de riesgos, ya que esta será la que proporcione información a la Administración a la hora de tomar una decisión al respecto. De este modo, los contenidos deberán responder a las peculiaridades de la persona que la recibe, al puesto de trabajo o función que desempeñe, y a los riesgos a los que esté expuesto. Esta formación debe impartirse dentro de la jornada de trabajo, si bien en aquellos casos en los que no sea posible, se llevará a cabo fuera de dicha jornada pero descontando el tiempo que se haya invertido en la misma de su jornada habitual. La Administración Pública podrá impartir esta formación con medios propios o concertarla con servicios ajenos. En todo caso, el coste de la formación no podrá recaer en las y los empleados públicos.

En relación a esta materia, la disposición adicional tercera de la LPRL señala que el art. 19, apartados 1 y 2, constituye norma básica, es decir, toda la regulación prevista en el mismo «excepto la referencia a la impartición por medios propios o concertados», lo que supone que en este aspecto las CCAA pueden establecer una regulación diferente a la prevista en la LPRL.

Por último, hay que hacer referencia al art. 8 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 las y los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra, en el que se regula su formación en materia de prevención de riesgos laborales. En este supuesto, es la Dirección General de Interior la que debe garantizarla, a través de la Escuela de Seguridad, lo que se llevará a cabo, al igual que en el caso del Cuerpo Nacional de Policía, en diferentes momentos. En concreto, durante los procesos de formación para ingresar en el Cuerpo de la Policía Foral; en los cursos de capacitación para la promoción a diferentes empleos; y en los de especialización preceptiva para poder acceder al desempeño

de ciertos puestos de trabajo. Además, también se hace una referencia expresa a la necesidad de impartir formación cuando se introduzcan nuevas tecnologías, o cambios en los equipos de trabajo.

La obligación de vigilancia de la salud

Tal y como establece el art. 22.1 LPRL, la Administración está obligada a garantizar la vigilancia periódica de la salud de las personas a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo. En este caso, la Administración Pública, como empresario, está obligada a garantizar la citada vigilancia periódica de la salud de quienes presten servicios para la misma en el marco de una relación laboral, o de carácter administrativo, o estatutario. Obligación que debe cumplir en diferentes momentos (art. 37.3 b) RSP, y 22.5 LPRL):

- a) Al inicio de la actividad laboral.
- b) Después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para su salud.
- c) Cuando la persona se reincorpore tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con el fin de descubrir sus posibles orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para protegerlo.
- d) A intervalos periódicos. En este sentido, hay que señalar que los reglamentos y la negociación colectiva suelen recoger la periodicidad de los reconocimientos médicos (por ejemplo, art. 4 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; art. 8 RD 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; art. 8 RD 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).
- e) E incluso, una vez extinguida la relación con la Administración Pública, cuando la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario.

La LPRL establece, como regla general, el carácter voluntario de los reconocimientos médicos (art. 22.1 LPRL), lo que implica la necesidad de contar con el consentimiento de la empleada y el empleado público, de forma que solo se realizarán si acepta someterse a los mismos voluntariamente. Sin embargo, también señala que *«de este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo*

informe de los representantes de los trabajadores», una serie de «supuestos». Lo que implica que esos reconocimientos médicos serán obligatorios en los siguientes casos:

- a) Cuando su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- b) Para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás, o para otras personas relacionadas con la Administración Pública en cuestión.
- c) Cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En concreto, el art. 243.2 de la LGSS establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos para cubrir puestos con riesgo de enfermedad profesional.

En todo caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores habrán de respetar el derecho a la **intimidad** (por ejemplo, la STC 196/2004, de 15 de noviembre, señala que la realización de una prueba con la finalidad de verificar el consumo de cannabis supone una vulneración del derecho a la intimidad; no existe una justificación para imponer dicho control médico *«por la concurrencia de un interés general del grupo social o de la colectividad laboral o de algún tipo de situación de necesidad objetivable relativa al puesto de trabajo, vinculada con la certeza de un riesgo o peligro o con la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad»* que determine la posible inclusión en alguno de los supuestos excepcionales en los que el reconocimiento médico es obligatorio) y a la dignidad del empleado público, así como la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud.

Para garantizar estos derechos, la legislación establece que los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados en este caso a las empleadas y empleados públicos (art. 22.2 LPRL). La Administración Pública y las personas u órganos responsables en materia de prevención deben ser informadas *«de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador»* para desempeñar el puesto de trabajo (tan solo si es o no apto para ello (art. 16.2 Convenio nº 161 de la OIT), o con la necesidad de establecer medidas de prevención y protección o, en su caso, mejorar las que se hayan adoptado (art. 22.4 LPRL); sin que esas conclusiones puedan contener datos médicos de carácter personal, ni información relativa a enfermedades o

problemas de salud concretos. Además, la Administración no podrá utilizar los datos obtenidos con fines discriminatorios, ni en perjuicio de la empleada o la empleado público (art. 22.4 LPRL). En este sentido, hay que tener en cuenta que **el acceso a la información médica de carácter personal está limitado al personal médico y a las autoridades sanitarias** que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas. Es decir, esa información no puede ser facilitada a la empresaria o empresario ni a otras personas salvo en el caso en que el empleado público preste su «consentimiento expreso» (art. 22.4 LPRL).

Es el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada el que debe llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud (art. 22.6 LPRL). Se deberá optar por la realización de los reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al personal y sean proporcionales al riesgo (art. 22.1 LPRL). Además, estos reconocimientos médicos deberán ser gratuitos, es decir, de acuerdo con lo establecido en el art. 14.5 LPRL, el coste económico de las medidas preventivas no debe recaer en modo alguno sobre estos empleadas o empleados.

En relación a las funcionarias y funcionarios de policía, hay que tener en cuenta que algunas normas que se aplican este colectivo se ocupan de la obligación de vigilancia de la salud.

En concreto, se hace referencia a esta obligación en el art. 10 del Decreto Foral 55/2010, con respecto al funcionariado del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra; y en el art. 57 del Decreto 77/2010, de 8 de julio, en el que se regula la obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los miembros del Cuerpo General de Policía Canaria.

En este caso, todas estas normas transcriben gran parte del contenido del art. 22 de la LPRL, aunque también establecen ciertas singularidades.

El art. 10 del Decreto Foral 55/2010, establece una serie de criterios de los que se debe partir a la hora de programar los reconocimientos médicos y las campañas inmunológicas. En concreto, hace referencia a la actividad, a las condiciones medioambientales a las que la funcionaria o funcionario se ve sometido, a la utilización habitual de equipos y productos que entrañen ciertos índices de peligrosidad, y a la edad. Criterios, entre otros, que han de ser tenidos en cuenta, ya que pueden determinar la periodicidad de la vigilancia de la salud de estos colectivos, y la necesidad de dar un tratamiento singular a las funcionarias y funcionarios que se encuentren en esas situaciones.

El **Decreto Foral 55/2010**, al igual que en la LPRL, establece **la voluntariedad de los reconocimientos médicos**, si bien en ambas normas se recogen **una serie de excepciones** con alguna singularidad. Por una parte, se hace referencia a los supuestos en los que lo establezca una norma; y, por otra, a los casos en los que sea necesario para la detección de una patología que **pueda causar «grave riesgo»** para las funcionarias, los funcionarios o la ciudadanía. La referencia a *«grave riesgo»* en lugar de a *«riesgo»* va a limitar los casos en los que el funcionario de policía debe someterse de forma obligatoria a dichos reconocimientos. Estas normas no contemplan la excepción prevista en la LPRL para el caso en el que *«resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores»*, lo que implica que las excepciones a la voluntariedad se establecen en la medida en que pueden verse afectados otros sujetos, pero no la propia o propio funcionario. Por tanto, en ese caso el funcionario no está obligado a someterse a los exámenes de salud correspondientes, salvo, como se ha señalado, que se establezca en una norma.

Por su parte, el art. 10.3 del Decreto Foral 55/2010, establece otro supuesto concreto en el que las funcionarias y funcionarios a los que se les aplica esta norma estarán obligados a someterse a un reconocimiento psicofísico. Es el caso de aquellos que porten armas de fuego. Además, la norma indica la periodicidad con la que han de someterse al mismo. En concreto, al inicio de la actividad, al reincorporarse al trabajo, distinguiéndose en este supuesto, si esa ausencia es superior a tres meses y por motivos de salud, o de más de un año por otros motivos. De todos modos, será obligatorio someterse al reconocimiento médico cuando hayan pasado más de cuatro años desde el último que se les haya efectuado.

En el caso de la **Ertzaintza**, el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, no establece una obligación de la realización de estos reconocimientos psicofísicos (art. 128.1.k) excepto en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos y psicológicos sea necesaria para verificar si el estado de salud de este personal puede constituir un peligro para él mismo o para las demás personas relacionadas con la función que desempeña, remitiendo la vigilancia de la salud a la forma que se determine en el correspondiente plan de prevención de riesgos laborales y en el marco de actuación del servicio de prevención de riesgos laborales. (art. 127.2) y que tiene que respetar su dignidad y su derecho a la intimidad, así como que el acceso a la información médica de carácter individual se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias pero no establece plazos, ni condiciones. (art. 128.1.h).

En el caso del **Cuerpo General de la Policía Canaria**, la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria, establece en su art. 48, la obligatoriedad de someterse periódicamente a exámenes médicos y psicológicos cuando la autoridad lo considere conveniente y de acuerdo con la normativa que se establezca al efecto.

En el caso del Cuerpo de **los Mossos d'Esquadra**, la vigilancia de la salud está orientada a la evaluación para el acceso a la segunda actividad⁴⁰.

La obligación de documentación

La Administración Pública está obligada a documentar (art. 23 LPRL):

1. El Plan de prevención de riesgos laborales; la evaluación de riesgos, con el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las trabajadoras y trabajadores; y la planificación de la actividad preventiva incluyendo las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse (arts. 7 y 16 LPRL).
2. La práctica de los controles del estado de salud de las y los trabajadores y las conclusiones obtenidas de los mismos (de acuerdo con lo previsto en el art. 22 LPRL).
3. La relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En este sentido, hay que tener en cuenta que la Administración está obligada a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de las personas empleadas a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo.

Además, está obligada a conservar estos documentos y a ponerlos a disposición de la autoridad laboral (art. 23.1 LPRL), de las autoridades sanitarias (arts. 23.4 LPRL y 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad), y de los representantes de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales (el art. 36.2 b) LPRL establece que están facultados para tener acceso a dicha documentación).

40. Decreto 246/2008, de 16 de diciembre, de regulación de la situación administrativa especial de segunda actividad en el cuerpo de Mozos de Escuadra. - Diario Oficial de Cataluña de 19-12-2008.

La coordinación de actividades empresariales

El art. 24 de la LPRL, desarrollado por el RD 171/2004, de 30 de enero, establece obligaciones de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

Las citadas obligaciones de coordinación de actividades empresariales se establecen para situaciones de concurrencia de varias empresas, y, en su caso, autónomos, en un mismo centro de trabajo; obligaciones que igualmente se aplican en los supuestos en los que concurre una o más Administraciones Públicas con otras empresas y autónomos en un mismo centro.

La finalidad que se persigue con el establecimiento de estas obligaciones para las empresas, las Administraciones Públicas y, en su caso, los autónomos que concurren en el mismo centro es la de proteger la seguridad y salud de las trabajadoras, trabajadores y empleados públicos que se pueden ver afectados por los riesgos laborales derivados de concurrencia de actividades que llevan a cabo las distintas empresas y la Administración Pública, o las Administraciones Públicas, y los autónomos.

Pues bien, el art. 24 de la LPRL regula una serie de supuestos en los que se produce esa situación de concurrencia:

- a) En un mismo centro de trabajo las y los empleados públicos de una Administración Pública pueden prestar servicios junto a trabajadoras y trabajadores de otras empresas, y/o de otras Administraciones Públicas, y trabajadores autónomos. Lo importante en este supuesto es el hecho de que lo hagan en un mismo **espacio físico**, al margen de las relaciones que puedan existir entre las diferentes empresas y la Administración. En ese caso se contempla un deber recíproco de cooperación (arts. 24.1 LPRL y 4 y 5 del RD 171/2004). De esta forma, las empresas y la Administración **deben informarse recíprocamente** sobre los riesgos específicos derivados de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo y que puedan afectar al personal de las otras empresas que concurren en dicho centro; en particular, existe una obligación de informar sobre los riesgos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades; y sobre las medidas de protección y prevención a adoptar frente a los citados riesgos. Información que, al mismo tiempo, cada empresario y, en este supuesto, la Administración Pública, debe proporcionar a sus respectivo personal y a la representación

de los mismos. Además, deben establecer medios de coordinación que sean precisos en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales (en los términos previstos en los arts. 5 y 11 a 14 del RD 171/2004).

- b) En el art. 13 del Decreto 168/2009, por el que, como ya se ha señalado, se adapta la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, también se regula la «coordinación empresarial», y, en particular, se hace referencia a esta situación en la que en un mismo centro de trabajo prestan servicios personal público de la Administración Pública, en este caso de la citada Comunidad Autónoma de Canarias o de sus organismos autónomos, junto a personal de otras empresas, autónomos, y personal de otras Administraciones Públicas y contempla, tal y como se establece en el art. 24.1 de la LPRL, el deber de cooperación. En este sentido, la norma concreta que las Secretarías Generales Técnicas en el ámbito de sus respectivos departamentos, los responsables de los Organismos Autónomos, la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia y los titulares de los centros de trabajo deben cooperar con los responsables de las otras Administraciones Públicas, empresarios, o autónomos, en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

1. Puede suceder que exista una persona que sea titular del centro de trabajo, que puede ser la propia Administración Pública, u otro empresario, en el que prestan servicios personas de diferentes empresas (incluida, en su caso, la Administración Pública), lo que implica que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo y contrata una actividad distinta de la que desarrolla. En ese supuesto, el empresario, o la Administración Pública, titular del centro de trabajo (además de cumplir las obligaciones a las que se ha hecho referencia en el supuesto anterior) debe adoptar las medidas necesarias para que los empresarios, o Administraciones Públicas que realizan actividades en dicho centro reciban información e instrucciones en cuanto a los riesgos que existan en el mismo, y en relación con las medidas de protección, prevención y emergencia a aplicar; para que estos las trasladen a su personal (arts. 24.2 LPRL y 6 a 9 del RD 171/2004). A estas mismas obligaciones hace referencia el art. 13 del Decreto 168/2009, si bien referidas a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y a sus Organismos Autónomos.

2. No obstante, hay que tener en cuenta que, si la Administración Pública no es titular del centro de trabajo, sino que lo es otra empresa, aquella será la que reciba dicha información e instrucciones del citado titular del centro, y la que las facilite a su personal público. Cuando en el centro de trabajo presten servicios, el empresario, o la Administración Pública, en su caso, titular del mismo deberá proporcionarles la información y las instrucciones señaladas (art. 24.5 LPRL).
- c) Puede darse el caso de que concurren personas en centros de la Administración Pública en los que esta actúa como empresario principal. La Administración que contrata la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad que se desarrollan en sus centros de trabajo, tiene el deber de vigilar que contratistas y subcontratistas cumplan la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (arts. 24.3 LPRL y 10 RD 171/2004).
- d) En los supuestos de contratación y subcontratación, puede ocurrir que la Administración Pública actúe como empresario principal, y las trabajadoras y trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la citada Administración, pero sí utilicen maquinaria, equipos, productos, materias primas, o útiles proporcionados por aquella. En este caso, la Administración debe cumplir las obligaciones previstas en el art. 41.1, último párrafo, LPRL para los fabricantes, importadores y suministradores relativas a la necesidad de proporcionar la información necesaria para que la utilización y manipulación de aquellos tenga lugar sin riesgos para la seguridad y la salud, y para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de las trabajadoras y trabajadores (art. 24.4 LPRL).



La obligación de proteger a las personas especialmente sensibles

El legislador otorga una protección específica a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos laborales. En concreto, en los arts. 25 a 28 de la LPRL se protege a determinados colectivos:

- personas que por sus características personales, o por su estado biológico, o por su condición de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos laborales;
- trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia;
- menores de edad;
- trabajadores y trabajadoras con relaciones de trabajo temporal y las contratadas por empresas de trabajo temporal.

El art. 25 de la LPRL establece una regulación dirigida a la protección de las personas que *“sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”*. Son sus circunstancias personales las que determinan que se les deba otorgar una concreta protección. En este caso, se tienen en cuenta además de los riesgos generales los propios de sus características personales que les puedan hacer más vulnerables. En concreto, los empleados públicos pueden ser especialmente sensibles por diversas razones:

- por sus propias características personales,
- por su estado biológico conocido, es decir, se trata de proteger a quienes sufren cualquier tipo de lesión o alteración de la salud, que previamente

debe ser conocida para que sea posible adoptar medidas preventivas (no se incluye a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia a las que se hace referencia de forma expresa en el art. 26 LPRL); y

- por tener la condición de discapacidad física, psíquica o sensoriales, ya sea originaria o sobrevenida.

En este sentido, el art. 4.1 b) del RSP hace referencia a la evaluación inicial de riesgos en la que se ha de considerar *«la posibilidad de que la persona que ocupe o vaya a ocupar el puesto sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones»*.

También señala el art. 4.2 del RSP la necesidad de volver a evaluar los puestos de trabajo que se vean afectados por la *«incorporación de un trabajador o trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto»*.

En función de los resultados de la evaluación de riesgos la Administración Pública deberá adoptar las medidas preventivas que sean necesarias para garantizar su seguridad y salud.

El art. 37.3 del RSP señala que el personal sanitario del servicio de prevención deberá estudiar y valorar especialmente los riesgos que puedan afectar a los especialmente sensibles a determinados riesgos, y proponer las medidas preventivas adecuadas. Junto a esta previsión relativa a la evaluación de riesgos y a la adopción de las citadas medidas preventivas, también se establece una prohibición que este caso se aplica a la Administración Pública de emplear a estas personas especialmente sensibles en puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico, o por su discapacidad, puedan ponerse en situación de peligro, o poner en dicha situación a otras personas, o cuando se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus puestos de trabajo.

También se contiene una regulación específica en este caso para los funcionarios y funcionarias del **Cuerpo de Policía Foral de Navarra** en el art. 19 del Decreto Foral 55/2010 en relación a la reubicación del policía que se encuentre incapacitado para el desempeño de las funciones que se le hayan encomendado dentro de su unidad orgánica de adscripción. Regulación en la que, a su vez, se hace una remisión a la contenida en el Decreto Foral 114/2002, de 3 de junio, por el que se regula el

procedimiento de reubicaciones por incapacidad para el desempeño personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos (excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud/Osasunbidea, así como el personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación), que en este supuesto se aplica con ciertas singularidades.

De hecho, en el citado art. 19 se distinguen dos situaciones:

- por una parte, en el caso en que mantenga las condiciones psicofísicas necesarias para desempeñar el puesto de policía foral, se puede reubicar en otra plaza que puede ser de la misma, o de diferente unidad orgánica para que realice tareas o funciones que sean compatibles con sus limitaciones;
- por otra parte, si no es así y, por tanto, carece de dichas condiciones, puede ser reubicado en otro puesto de trabajo perteneciente al nivel de encuadramiento dentro de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Como puede constatarse, en realidad la reubicación no se establece en términos de obligación para la Administración, ya que la norma tan solo la contempla como una posibilidad⁴¹.

En el caso de la **Ertzaintza**, la situación de segunda actividad viene recogida en el art. 90 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

En el caso de los **Mossos d'Esquadra**, se recoge en los arts. 31 a 34 de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, desarrollados por el Decreto 246/2008, de 16 de diciembre, de regulación de la situación administrativa especial de segunda actividad en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra. En enero de 2020, se ha realizado una consulta pública previa por parte de la Generalitat de Catalunya para modificar la regulación de segunda actividad en el cuerpo de Mossos d'Esquadra.

41. <http://www.defensornavarra.com/index.php/es/Resoluciones/2013-2019/2018/Resolucion-del-Defensor-del-Pueblo-de-Navarra-Q17-765-por-la-que-se-recomienda-al-Departamento-de-Presidencia-Funcion-Publica-Interior-y-Justicia-que-a-la-mayor-brevedad-posible-reubique-al-autor-de-la-queja-en-un-puesto-de-trabajo-adaptado-a-sus-necesidades>.

El personal del cuerpo de Mossos perteneciente a las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior **que sea declarado por causas físicas o psíquicas en incapacidad permanente total para las tareas policiales**, mientras la ley reguladora del Cuerpo no prevea dentro de la escala de apoyo puestos con funciones de auxilio policial, podrá optar por ocupar alguno de los puestos de trabajo no policiales que se reservarán específicamente al que tenga este grado de invalidez en la relación de puestos de trabajo (RLT) del departamento competente en materia de seguridad pública y, preferentemente, de la Dirección General de la Policía, de acuerdo con la normativa vigente en materia de función pública. Estos puestos de trabajo, de acuerdo con lo que se establezca en la RLT, implicarán el ejercicio de funciones genéricas de apoyo. (art. 19)

Algunas sentencias refrendan este derecho:

- Sentencia Contencioso-Administrativo Nº 150/2017, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec 345/2016 de 02 de Marzo de 2017.
- Sentencia Contencioso-Administrativo Nº 14/2017, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec 316/2016 de 13 de Enero de 2017.
- Sentencia ADMINISTRATIVO Nº 206/2016, Juzgado de lo Contencioso Administrativo - Barcelona, Sección 9, Rec 258/2015 de 09 de Septiembre de 2016.

Esta opción podrá ejercerla el personal interesado en el plazo máximo de doce meses a contar desde la fecha de la resolución de declaración de la incapacidad permanente total por el órgano competente en materia de seguridad social.

En caso de que los/las mossos/as declarados/as en incapacidad permanente total opten por reincorporarse a puestos de trabajo en funciones no policiales y no considerados efectivos del cuerpo de Mossos d'Esquadra a efectos de su financiación por parte del Estado, su incorporación conllevará la retención o desdotación económica de un puesto de trabajo no policial en el departamento competente en materia de seguridad pública. Dicha retención o desdotación se tendrá que llevar a cabo en el plazo máximo de seis meses a contar desde la reincorporación del/de la mozo/a incapacitado/a en el nuevo puesto. Una vez efectuada la desdotación o retención del puesto de trabajo, la plaza de mozo/a que quedó liberada al efectuar dicha opción podrá ser ofrecida en la próxima convocatoria que se realice de selección de Mossos d'Esquadra. (Disp. Adic. Quinta).

En el caso del cuerpo de la Policía Canaria, la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de Policía Canaria, regula la segunda actividad en sus artículos 53 y ss.

La protección de la función reproductora

El art. 25.2 de la LPRL contiene una previsión relativa a la protección de la función reproductora por la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos que puedan tener efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación. Se protege tanto la fertilidad como el desarrollo de la descendencia.

Para ello, se establece la obligación de la Administración Pública, como empresario, de tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que pueden incidir en la mencionada función reproductora con el fin de adoptar las medidas preventivas que sean necesarias para protegerla.

La protección de la maternidad

Como se ha señalado, entre los colectivos a los que la LPRL otorga una protección específica, por su condición de especialmente sensible, se contempla el de las empleadas que se encuentran en situación de embarazo, parto reciente, y también durante el periodo de lactancia; lo que, a su vez, conlleva la del feto y la de la hija o hijo lactante. Pues bien, la Administración Pública está obligada a proteger a este colectivo en los términos previstos en el art. 26 de la LPRL. En concreto, deberá:

- A. Evaluar los riesgos específicos en relación con las empleadas que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente, o lactancia natural. Esta evaluación debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de dichas empleadas, 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.

En relación a esta obligación de evaluar los riesgos hay que tener en cuenta las listas, no exhaustivas de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que se contemplan en los anexos VII y VIII del RSP (tras su modificación por el RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se traspone la Directiva 92/85/CEE). En el primer caso, los previstos en el anexo VII, pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante la lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición, mientras que en el anexo VIII se indica una lista de agentes,

procedimientos y condiciones que pueden poner en peligro la seguridad o salud de las empleadas embarazadas, o en periodo de lactancia natural, así como la del feto o la del niño en su caso, de forma que se prohíbe que la empleada realice actividades que supongan riesgo de exposición a los mismos (art. 4.1 b) RSP).

B. Cuando los resultados de la evaluación determinen que existe un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Administración deberá adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 37.3 del RSP señala que el personal sanitario del servicio de prevención deberá estudiar y valorar especialmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y proponer las medidas preventivas adecuadas. En el art. 26 de la LPRL se establece un orden en cuanto a las medidas que deben adoptarse, a las que a continuación se hará referencia, si bien hay que advertir que, como se verá, esta regulación no es posible aplicarla en los términos previstos en la norma para todos los empleados públicos de la Administración:

- a) En primer lugar, la Administración Pública está obligada a adaptar las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada; lo que se aplica a la situación de embarazo, parto reciente y durante el período de lactancia. En este caso, debe incluirse, si resulta necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- b) En segundo lugar, se contempla otra medida que opera cuando no sea posible proceder a la citada adaptación, cuando a pesar de llevarse a cabo las condiciones del puesto de trabajo pueden influir de forma negativa en la salud de la empleada embarazada, o en situación de parto reciente, o en la del feto o hijo en su caso; lo que debe ser certificado, tal y como señala el art. 26.2 LPRL, por el servicio médico del INSS o, en su caso, de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. En concreto, en ese caso la empleada deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Administración debe establecer, previa consulta con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Si no existe puesto de trabajo o función compatible, la empleada puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su

grupo, o categoría equivalente, aunque conservará las retribuciones de origen. Esta medida también se aplica durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo (art. 26.4 LPRL).

- c) En tercer lugar, cuando el cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la empleada afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, prevista en el art. 45.1.d) ET. Esta situación se prolongará hasta que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica mientras persista la imposibilidad de ocupar su puesto de trabajo anterior, o de reincorporarse a otro puesto compatible con su estado de salud. Durante el período de lactancia, si se dan estas circunstancias podrá pasar a situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el citado art. 45.1 d) ET. En este caso la situación de suspensión se prolongará mientras persista la imposibilidad de ocupar su puesto de trabajo anterior, o de reincorporarse a otro puesto compatible con su estado de salud, o hasta que el lactante cumpla nueve meses. Situación que se prolongará durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras resulte imposible reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Pues bien, pese a que, tal y como se ha señalado en relación al art. 25 LPRL, el art. 26 LPRL constituye norma básica de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera de la LPRL, hay que tener en cuenta que en este caso se trata de trabajadoras que prestan servicios para la Administración Pública y de personal con una relación de carácter administrativo o estatutario; lo que, sin duda, va a dar lugar a que existan ciertas particularidades, como ya se ha apuntado, en cuanto a las medidas de protección.

Así, aunque en el art. 26 LPRL hace referencia al citado certificado y al cambio de puesto de trabajo o función, y, por último, a la situación de suspensión, lo cierto es que, como se ha señalado, el legislador parte de la situación de una trabajadora que presta servicios para una empresa. Y, en este supuesto, hay que tener en cuenta, de un lado, la necesidad de acudir a la concreta normativa de la función pública que en cada caso resulte aplicable dependiendo de la Administración para la que se presta servicios, tanto en relación a los cambios de puesto de trabajo, como a la suspensión de la prestación de servicios, que normalmente

se considerará como una licencia. De otro, hay que considerar las diferencias en cuanto a la cobertura de la Seguridad Social en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, lo que dependerá del régimen de Seguridad Social en el que se encuentren encuadradas, esto es, en el Régimen General o en los distintos Regímenes de funcionarios públicos. En el caso de las policías autonómicas en el Régimen General de la Seguridad Social.

En este sentido, hay que señalar que el art. 56.2 del Decreto 77/2010, en relación a las funcionarias del **Cuerpo General de Policía Canaria** y el art. 11 del Decreto Foral 55/2010, para las funcionarias del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra, la funcionaria está obligada a comunicar estas situaciones a través de la unidad en la que preste servicios; obligación que no se contempla en el art. 26 de la LPRL, si bien la finalidad que se persigue en este caso es *«posibilitar la adopción de tales medidas»*, lo que se vincula a su inmediata eficacia para evitar riesgos para la funcionaria, el feto o el lactante según los casos.

El art. 11 del Decreto Foral 55/2010, para las funcionarias del Cuerpo de la **Policía Foral de Navarra**, establece una serie de medidas de protección de la maternidad:

1. Las funcionarias del Cuerpo de la Policía Foral, durante los periodos de gestación, maternidad y lactancia, tendrán la adecuada protección en sus condiciones de trabajo, en orden a evitar situaciones de riesgo, tanto para su propia seguridad y salud como para las del feto o lactante, debiendo adoptarse con este fin las medidas necesarias. Al objeto de posibilitar la adopción de tales medidas, **las interesadas deberán comunicar su estado de gestación o lactancia** a través de la unidad en que presten sus servicios.
2. Cuando los informes médicos así lo aconsejen, a las referidas funcionarias se les adecuarán sus condiciones de trabajo, eximiéndoles del trabajo nocturno o a turnos o adscribiéndoles a otro servicio o puesto de trabajo si fuera necesario, conservando el derecho al conjunto de las retribuciones de su puesto de origen, mientras persistan las circunstancias que hubieran motivado tal situación.
3. Durante los indicados periodos de gestación y lactancia, las funcionarias no manejarán máquinas, aparatos, utensilios, instrumentos de trabajo, sustancias u otros elementos que, de acuerdo la evaluación de riesgos correspondiente e informes médicos, si los hubiere, puedan resultar perjudiciales para el normal desarrollo del embarazo o la lactancia.

4. Con el fin de prevenir posibles daños en la salud de la embarazada o del feto, las funcionarias que se encuentren en estado de gestación podrán utilizar una vestimenta adecuada a su situación.
5. Asimismo se adoptarán las medidas oportunas para que las funcionarias de policía en estas condiciones tengan garantizados sus derechos en orden a la promoción interna.

Además, en todas las normas se establece que la funcionaria conservará las retribuciones de su puesto de origen, cuando sea necesaria su adscripción a otro servicio o puesto, lo que implica que no podrá ver reducida su retribución; si bien, aunque no se señala, ha de interpretarse que también tendrá derecho a percibir una retribución más elevada si su nueva adscripción determinase que en dicho servicio o puesto debe recibir una retribución mayor que la que hasta el momento venía percibiendo. Es más, el art.11 del Decreto Foral 55/2010, también se contempla la obligación de adoptar medidas, aunque no se indica cuáles pueden ser, para evitar que las funcionarias que se encuentren en una de las situaciones indicadas se vean perjudicadas en la promoción interna. Es decir, el cambio de puesto para evitar que los riesgos afecten de forma negativa a su salud, a la del feto o, en su caso, del lactante no puede servir de justificación para evitar el ascenso, y participar en los procesos selectivos de ascenso.

Por último, el art. 11 del Decreto Foral 55/2010, también hacen referencia, por una parte, al hecho de que la funcionaria pueda utilizar «una vestimenta adecuada», sobre todo porque tienen en cuenta que el uso del uniforme habitual puede dañar a la mujer y al feto; y, por otra, a la exclusión del uso de la maquinaria, utensilios y sustancias que, de acuerdo con los informes médicos y, como señala esta última norma, con la evaluación de riesgos, puedan resultar perjudiciales para el normal desarrollo del embarazo o la lactancia.

Respecto a la **Policía Canaria**, el art. 56 del Decreto 77/2010, en relación a las funcionarias del Cuerpo General de Policía Canaria, plantea una serie de medidas de protección de la maternidad:

1. Las funcionarias del Cuerpo General de la Policía Canaria durante los períodos de gestación, maternidad y lactancia, tendrán la adecuada protección en sus condiciones de trabajo, en orden a evitar situaciones de riesgo, tanto para su propia seguridad y salud como para la del feto o lactante, debiendo adoptarse con ese fin las medidas necesarias.

2. Al objeto de posibilitar la adopción de tales medidas, **las interesadas deberán comunicar su estado de gestación o lactancia a través de la unidad en la que presten sus servicios.**
3. Cuando los informes médicos así lo aconsejen, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Dirección General competente en materia de función pública podrá formular propuesta para adecuar las condiciones de trabajo de las citadas funcionarias, eximiéndolas del trabajo nocturno o a turnos, o adscribiéndolas a otro servicio o puesto de trabajo si ello fuese necesario, conservando las retribuciones de su puesto de origen mientras persistan las circunstancias que hubieran motivado tal situación.

La regulación varía con respecto a la contenida en las normas anteriores, ya que en estos casos, aunque se hace referencia a los informes médicos que aconsejen la adopción de medidas preventivas, se especifica que es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Dirección General competente en materia de función pública el que podrá formular propuesta para adecuar las condiciones de trabajo de las citadas funcionarias, o para adscribirlas a otro servicio o puesto de trabajo si ello fuese necesario.

Otros colectivos especialmente sensibles

La LPRL, en su artículo 27 establece obligaciones específicas para la protección de menores y el artículo 28.1 hace referencia a la protección de las trabajadoras y trabajadores temporales y de contratación por empresas de trabajo temporal. En el caso que nos ocupa, las policías autonómicas no se dan estos colectivos por lo que no se va a incluir en el presente manual.

¿Qué es un Servicio de Prevención?⁴²

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas y con la finalidad de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud del personal público, debiendo asesorar tanto a la Administración, a las empleadas y empleados públicos y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Por tanto, los servicios de prevención no están solo al servicio del empleador.

42. MANUAL de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas/dirección, Santiago González Ortega y Carmen Carrero Domínguez; autores, Susana Barcelón Cobedo... [et al.]. – 1ª ed. – Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2012. – 404 p. : il. ; 24 cm. – (Monografías).

La asunción de funciones por parte de los servicios de prevención no libera de la responsabilidad u obligación de la Administración Pública en su calidad de empleadora.

Deben contar al menos con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el art. 34 del RSP, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Según el capítulo VI del Reglamento del Servicio de Prevención se clasifican en:

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

La LPRL exige que se garantice un desarrollo adecuado de la actividad preventiva, para lo cual matiza que el número de personas destinadas a tales funciones sea el suficiente, tenga la formación necesaria y cuente con los medios materiales necesarios para que pueda desarrollar las funciones atribuidas de forma eficaz⁴³.

El Reglamento de los Servicios de Prevención⁴⁴ permite a las administraciones públicas regular cuatro materias por medio de normativa específica:

- la organización de recursos especializados;
- la definición de funciones y niveles de cualificación del personal;
- la forma de llevar a cabo la negociación colectiva;
- y la evaluación externa o auditoría del sistema de prevención.

El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, determina en su art. 7 los términos en que se tienen que organizar los servicios de prevención, en concreto:

43. MANUAL de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas/dirección, Santiago González Ortega y Carmen Carrero Domínguez; autores, Susana Barcelón Cobedo ... [et al.]. – 1ª ed. – Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2012. – 404 p. : il. ; 24 cm. – (Monografías).

44. Aprobado por RD 39/1997, de 17 de enero.

- a) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- b) Designando a uno o varios empleados públicos para llevarla a cabo.
- c) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Antes de acudir a cualquiera de las modalidades de organización de la prevención la Administración debe consultar a las empleadas y empleados o a sus representantes, las Delegadas y Delegados de Prevención. Es primordial para una buena gestión de la prevención por parte de los representantes, la formación básica para ejercer como delegadas y delegados de prevención.

Muchas de la Comunidades Autónomas han dictado normas específicas de adaptación de la Prevención de Riesgos Laborales en su ámbito, con especial atención a la organización de los servicios preventivos, de aplicación a todo el personal, cualquiera que sea el tipo de relación jurídica (laboral, funcionarial, administrativa o estatutaria).

Tabla 1: Listado de adaptación de normativa de PRL, a Comunidades Autónomas que cuentan con Cuerpos de Policía Autonómicos

Canarias	Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, 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.
Generalitat de Cataluña	Decret 312/1998, d'1 de desembre, pel qual es creen els serveis de Prevenció de Riscos Laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
País Vasco	Decreto 78/2000, de 16 de mayo, Organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Fuente: INAP 2013

En el caso que nos ocupa, **las Comunidades que cuentan con sus propios Cuerpos de Policía también pueden establecer una regulación en esta materia teniendo en cuenta sus propias singularidades.**

Por ejemplo, el Decreto 4/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013, recoge una regulación específica en el caso de la policía autonómica del País Vasco.



LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES⁴⁵

La participación

Como ya conocemos, el art. 14 LPRL establece el derecho a la protección frente a los riesgos laborales que incluye el de información, consulta y participación, pero además, y de forma específica, en el artículo 18 se obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud laboral que afecten a la empresa (o Administración) y a su puesto de trabajo, así como respecto de las medidas de prevención y protección aplicables, con especial referencia a las de emergencia.

Esta obligación informativa sirve asimismo al propósito de dar participación a través de los representantes de trabajadores y trabajadoras ya que sería inviable realizar propuestas o emitir opiniones sobre la aplicación de medidas preventivas y las situaciones de riesgo, sin conocer la situación preventiva de la empresa o de las dependencias de la Administración Pública de que se trate. Por tanto, debe entenderse como un proceso indudablemente activo.

45. MANUAL de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas/dirección, Santiago González Ortega y Carmen Carrero Domínguez; autores, Susana Barcelón Cobedo ... [et al.]. – 1ª ed. – Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2012. – 404 p. : il. ; 24 cm. – (Monografías).

Para el caso concreto de la Administración Pública, el art. 34.3, cita que el derecho de representación se ejercerá con *«las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de actividades que desarrollan y a las diferentes condiciones en que estas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva»*. Aun hecha la puntualización, ello no puede afectar a las competencias, facultades y garantías de los DP y de los CSS, siendo aplicable todo lo establecido en los arts. 33, 36, 37 y 39 de la LPRL, en igualdad de condiciones en relación con todas y todos los trabajadores, sean o no empleadas y empleados públicos con la excepción de algunos colectivos especiales.

Para el nombramiento de las delegadas y delegados de prevención, ha de tenerse en cuenta la totalidad de la plantilla del centro (ya sean laborales o funcionarios), eligiendo de forma conjunta por ambas representaciones de personal.

Las adaptaciones de la representación preventiva (prevista en los art. 34.3 y 35.3), que se han realizado en las Comunidades Autónomas que cuentan con policía autonómica son las siguientes:

- La Comunidad Foral de Navarra (Decreto 135/1998, de 20 de abril, modificado por el Decreto 121/2008, de 15 de diciembre), circunscribe la elección de los DP a cada unidad electoral, en un número igual a la escala prevista en la LPRL, pero atribuyendo la elección a los sindicatos en proporción a su representatividad aunque permitiendo que dicha elección puede recaer en cualquier empleado público.
- La CA de Cataluña (Resolución TRI/2764/2005, de 22 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y publicación del Pacto sobre derechos de participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña) que mezcla diversos criterios de elección atribuyendo a los sindicatos esa facultad pero entre el personal adscrito a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral y que sean delegados sindicales; o a los que sean representantes de los trabajadores, por y entre ellos, pero repartiendo el número total de delegadas y delegados en proporción a la representatividad sindical (sector educación). El Acuerdo también crea la figura del Delegado de Prevención Territorial para Girona, Lleida y Tarragona.
- La CA de Canarias (Decreto 168/2009, de 29 de diciembre) que, aceptando que puede ser DP cualquiera empleada y empleado público, atribuye a los sindicatos, conforme a su representatividad, la capacidad de designarlos.



LAS COMPETENCIAS, FACULTADES Y GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las competencias o funciones que la LPRL atribuye a los DP son:

- a) colaborar con la dirección de la empresa (Administración Pública) en la mejora de la acción preventiva;
- b) promover que los trabajadores y trabajadoras cooperen en la aplicación de las normas preventivas;
- c) ser consultados por el empresario (o Administración Pública) con carácter previo a su ejecución, sobre una serie de decisiones acerca de aspectos o recogidas en art. 33 LPRL, tales como:
 - *«la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías»*, en todo lo que pueda tener relación con las consecuencias que se deriven para la seguridad y la salud de los trabajadores, en aspectos como la elección de los equipos de trabajo, la determinación de las condiciones de trabajo o el impacto de los factores ambientales en el trabajo,
 - *«la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales»*, por ejemplo, la forma de organizar la prevención, o la decisión acerca de si el asesoramiento preventivo debe estar a cargo de trabajadores designados o servicios de prevención, propios o ajenos,

- *«la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia»*,
- *«los procedimientos de información y documentación»* en materia preventiva de los arts. 18 y 23 LPRL,
- *«el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva»*,

d) ejercer una labor de vigilancia y control de la aplicación de las normas de prevención de riesgos.

Para realizar estas funciones, tal y como cita el art. 36.2 LPRL se otorga al DP una serie de facultades para:

- Recabar datos e informes obtenidos por el empleador de las personas u órganos encargados de la prevención en la empresa (básicamente, los servicios de prevención), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene o los organismos equivalentes de las CCAA.
- A recibir de la Inspección de Trabajo información sobre los resultados de sus visitas a la empresa o centro de trabajo así como de las medidas adoptadas (art. 40 LPRL).

Pero además, DP tendrán:

- Acceso a la información y a la documentación relativa a las condiciones de trabajo necesaria para el ejercicio de sus funciones (art. 22.4 LPRL);
- Acceso a los lugares de trabajo y a cualquier zona de los mismos para controlar el estado de las condiciones de trabajo en general, comunicarse libremente con los trabajadores (o empleados públicos) durante la jornada de trabajo, siempre que no se altere el normal desarrollo de este;
- Acompañar a los técnicos, sean de la empresa o externos, que estén encargados de realizar las evaluaciones de carácter preventivo y también al Inspector de Trabajo en sus visitas y verificaciones del cumplimiento de las normas de prevención, pudiendo formular ante él todas las observaciones que estimen oportunas, art. 40.3 LPRL;
- Personarse en el lugar del accidente o de los hechos relevantes en cuestión preventiva, aun fuera de la jornada de trabajo, con la finalidad de conocer de forma directa las circunstancias en que se han producido;

- comunicarse con el empresario para exigir la adopción de medidas preventivas o para la mejora de los niveles de protección, pudiendo hacer propuestas al empresario y al CSS que, de no adoptarse por la empresa, se exige que la decisión negativa sea motivada (art. 36.2);
- proponer la paralización de la actividad en los casos de riesgo grave e inminente, decisión que podrán adoptar los propios DP, por decisión mayoritaria, si no es posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación general del personal (art. 21.3 LPRL).

Garantías:

Para el ejercicio de las funciones y facultades otorgadas por ley los DP, tal y como recoge el art 37 LPRL, cuentan con una serie de garantías que le protegen frente a represalias de la empresa (Administración Pública) o frente a consecuencias negativas derivadas del ejercicio de su tarea representativa. Además, los DP disponen de:

- de un crédito de horas mensuales,
- el tiempo de formación es tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Y por otro lado, cuentan con una serie de prerrogativas establecidas en el art. 68 ET tales como:

- a) el derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves;
- b) la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras cuando hay situaciones de suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas, que si bien no es posible con el personal funcionario sí lo es con el personal laboral como ha establecido el RDL 3/2012, de 10 de febrero, y confirmado la Ley 3/2012, de 6 de julio, en ambos casos de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, al añadir al ET la disposición adicional vigésima;
- c) no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones por causa relacionada, precisamente, de ese ejercicio;
- d) y expresar con libertad sus opiniones en el ejercicio de su función representativa en materia preventiva.

Es importante, eso sí, la obligación de respetar el debido sigilo profesional con relación a las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa en el ejercicio de sus funciones

En cuanto a las funciones y garantías del personal no laboral, el artículo 40 EBEP establece derechos similares para los que cuentan con las garantías (el art. 41 EBEP) también análogas entre las que se incluyen las de acceso a las dependencias de su unidad electoral (salvo las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente respecto de ciertos lugares o actividades por razones de defensa, seguridad o interés nacional, desde luego no alegremente alegadas), el crédito de horas, o la prohibición de traslado o sanción por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, o de discriminación por las mismas causas.

La única salvedad (ya prevista en el art. 37.4 LPRL) es la referida al deber de sigilo para la que se aplica el art. 41.3 EBEP que establece que también la representación de las empleadas y empleados públicos no laborales están sujetos al sigilo profesional extendida incluso aun después de su mandato, puesto que *«ningún documento reservado que haya sido entregado por la Administración podrá ser utilizado, fuera del estricto ámbito de la Administración, para fines distintos de los que motivaron su entrega»*.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

Las competencias y facultades establecidas en la LPRL

Es el órgano colegiado de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales, para ello entre sus competencias básicas tiene:

- a) Debatir, previo a la puesta en práctica, aquellos aspectos de planificación y organización del trabajo, de introducción de nuevas tecnologías, sobre las actividades preventivas y de la articulación de la formación en estas materias;
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para lograr una más efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa, bien la mejora de las condiciones existentes, bien la corrección de las deficiencias observadas.

Para cumplir estas tareas, el CSS está facultado para conocer todos los aspectos de la política y la gestión preventiva de la empresa y para requerir información sobre

estos extremos. Más concretamente, el art. 39.2 LPRL establece que ese derecho de conocimiento alcanza a la situación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo (pudiendo realizar los miembros del CSS las visitas que estime oportunas); a cuantos documentos e informes sean necesarios para el desarrollo de sus tareas así como los que procedan del servicio de prevención; a la información sobre los daños producidos a la salud y a la integridad de las personas trabajadoras con la finalidad de analizarlos, valorar sus causas y proponer las medidas oportunas; y a conocer e informar la memoria y la programación anual de los servicios de prevención.

Como norma general se constituirá un Comité de Seguridad y salud en cada uno de los centros de trabajo siempre que cuenten con 50 o más personas empleadas y según Anexo I del RD 67/2010. Sin embargo podrán constituirse en otros ámbitos cuando el tipo de actividad, o la frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

ANEXO

Normativa en relación con la Ertzaintza

ACUERDO REGULADOR

- DECRETO 4/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013.
- ACUERDOS PARITARIA 2012-2018.

INDEMNIZACIONES RAZÓN DEL SERVICIO

- DECRETO 5/2012, de 17 de enero, sobre indemnizaciones por razón del servicio del personal al servicio de la Ertzaintza.
- DECRETO 267/2017, de 5 de diciembre, de modificación parcial del régimen de retribuciones y compensaciones percibidas en la Ertzaintza.

2ª ACTIVIDAD Y SAM

- DECRETO 7/1998, de 27 de enero, por el que se desarrollan determinados aspectos relativos al pase a la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía del País Vasco.
- DECRETO 201/2012, de 16 de octubre, de modificación del Decreto por el que se desarrollan determinados aspectos relativos al pase a la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía del País Vasco.

SAM

- DECRETO 167/2018, de 20 de noviembre, de segunda modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013 (BM y SAM) (Ver RESUMEN DE RRHH DEL ACUERDO) (Ver CORRECCION ERRORES).
- S419-2 Impreso solicitud 2ª Actividad por edad.

- DECRETO 194/2012, de 9 de octubre, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013. Medidas para hacer efectiva la protección del personal de la Ertzaintza por razones de edad o de menoscabo funcional.
- Resolución 21 septiembre 2012. Catálogo de funciones.
- Resolución 21 septiembre 2012. Asignación de CS al personal que tenga reconocida 2ª actividad o modulación del desempeño por razón de edad.

FONDO SOCIAL

- Reglamento Fondo Social.
- Procedimiento P05220.

SOLICITUDES:

- TRATAMIENTOS MÉDICOS.
- ESTUDIOS.
- AYUDA INFANTIL.
- ADOPCIONES.

REGLAMENTO REGIMEN DISCIPLINARIO

- DECRETO 170/1994, de 3 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Cuerpos de Policía del País Vasco.

COMISIONES DE SERVICIO INTRAUNIDAD

- Resolución de 5 de octubre de 2018 reguladora de la provisión transitoria, a puestos a proveer mediante LIBRE DESIGNACION, de superior categoría o diferente especialidad.
- Resolución de 5 de octubre de 2018 reguladora de la provisión transitoria, a puestos a proveer mediante CONCURSO DE MERITOS, de superior categoría o diferente especialidad.
- Resolución de 10 de diciembre de 2013 reguladora de la provisión transitoria puestos de superior categoría o diferente especialidad.(DEROGADA).
- Procedimiento asignación de comisiones P01260.

MÁXIMA PERMANENCIA. PROCEDIMIENTO CESE Y RENUNCIA

- Resolución de 22 de octubre de 2018 reguladora del procedimiento de cese y renuncia a puesto con máxima permanencia.

ACTO DE SERVICIO Y RÉGIMEN DE CONDECORACIONES Y DISTINCIONES

- DECRETO 172/2018, de 27 de noviembre, de modificación del Decreto regulador de la declaración de acto de servicio y régimen de condecoraciones y distinciones honoríficas de la Ertzaintza relacionado con la obtención de condecoraciones.
- DECRETO 202/2012, de 16 de octubre, regulador de la declaración de acto de servicio y régimen de condecoraciones y distinciones honoríficas de la Ertzaintza.

ACOSO MORAL

- ORDEN de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexual y sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral del personal de la Ertzaintza.

RPT

- ORDEN de 18 de febrero de 2019, de la Consejera de Seguridad, de modificación de la Relación de Puestos de trabajo de la Ertzaintza. (SADAE, UTG, USG, UVR...).

LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO

- LEY 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco.
- LEY 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco.

Normativa en relación con los Mossos d'Esquadra

Legislació bàsica

- LLEI 4/2003, de 7 d'abril.

d'ordenació del sistema de seguretat pública de Catalunya.

- Llei 10/1994, d'11 de juliol.

de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra.

- Llei 19/1983.

per la qual es crea la Policia Autonòmica de la Generalitat de Catalunya.

Modificacions i altres normes

- Decret 150/2010, de 2 de novembre.

pel qual s'estableix el règim de llicències, permisos i vacances de les persones membres del cos de mossos d'esquadra.

- Decret 246/2008, de 16 de desembre.

de regulació de la situació administrativa especial de segona activitat en el cos de mossos d'esquadra.

- LLEI 2/2008, de l'11 d'abril.

de modificació de la Llei 10/1994, de l'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra.

- ACORD GOV/193/2006, de 31 d'octubre.

d'aprovació de les condicions de treball dels funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya. (DOGC núm. 4767 de 23.11.2006).

- ORDRE INT/499/2006, de 25 d'octubre.

per la qual s'estableixen els criteris de planificació de l'horari especial flexible que s'apliquen a les unitats de seguretat ciutadana de la policia de la Generalitat - mossos d'esquadra.

- ORDRE INT/496/2006, de 24 d'octubre.

per la qual es determina el règim de locals sindicals de les organitzacions sindicals amb representació en el cos de mossos d'esquadra.

- Llei 1/2004, de 24 de maig.

de modificació de l'article 22 de la Llei 10/1994, de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra.

■ DECRET 401/2006, de 24 d'octubre.

pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de mossos d'esquadra.

■ LLEI 2/2003, de 19 de febrer.

de modificació de l'article 22 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat - mossos d'esquadra.

■ LLEI 31/2002, de 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives.

La disposició addicional 8a2 canvia la denominació de categories i escales professionals del cos de mossos d'esquadra.

■ LLEI 26/2002, de 28 de novembre.

de modificació de la Llei 10/1994, en relació amb l'afiliació sindical dels membres del cos dels mossos d'esquadra.

■ LLEI 21/2001, de 28 de desembre.

de mesures fiscals i administratives. Modifica l'article 22 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol.

■ LLEI 4/2000, de 26 de maig.

de mesures fiscals i administratives. L'article 9 modifica l'article 20.1, i l'article 20 afegeix l'article 25 bis.

■ LLEI 21/1998, de 29 de desembre.

de modificació dels articles 68 i 69 de la Llei 10/1994, de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, en relació amb el règim sancionador.

■ LLEI 17/1997, de 24 de desembre.

de mesures administratives i d'organització. L'article 4 afegeix la disposició addicional cinquena.

■ DECRET 146/1996, de 30 d'abril.

pel qual s'aprova la jornada i l'horari de treball dels membres del cos de mossos d'esquadra.

■ DECRET 183/1995, de 13 de juny.

pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari del cos de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra.

Normativa en relación con la Policía Foral

- Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.
- Decreto Foral 72/2016, de 21 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Policía Foral de Navarra.
- Decreto Foral 79/2016, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornadas y retribuciones de la Policía Foral de Navarra.
- Decreto Foral 25/2013, de 17 de abril, por el que se regulan las condiciones para la percepción de la indemnización por razón del servicio por utilización y adquisición de vestuario y otras medidas, para los miembros de la Policía Foral de Navarra.
- Decreto Foral 55/2010, de 13 de septiembre, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.
- Decreto Foral 718/2003, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Personal de los Cuerpos de Policía de Navarra.
- Decreto Foral 57/2002, de 25 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 56/2017, de 5 de abril, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se regula el armamento reglamentario de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 170/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Inspección General de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 171/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Seguridad Interior y Policía Administrativa de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 172/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Tráfico y Seguridad Vial de la Policía Foral de Navarra.

- Orden Foral 173/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Seguridad Ciudadana de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 174/2016, de 11 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Área de Investigación Criminal de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 181/2016, de 19 de octubre, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se establecen las funciones de la Brigada de Régimen Interno de la Policía Foral de Navarra.
- Orden ECD/406/2014, de 12 de marzo, por la que se establece la equivalencia del empleo de Policía de los Cuerpos de Policía de Navarra al título de Técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo.
- Orden Foral 85/2008, de 20 de febrero, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, sobre uniformidad, distintivos y credenciales de la Policía Foral de Navarra.
- Orden Foral 265/2006, de 28 de junio, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se crea la Comisaría de la Policía Foral de Navarra en la localidad de Tafalla.
- Orden Foral 429/2006, de 11 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se crea la Comisaría de la Policía Foral de Navarra en la localidad de Altsasu/Alsasua.
- Orden Foral 428/2006, de 11 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se crea la Comisaría de la Policía Foral de Navarra en la localidad de Estella.
- Orden Foral 427/2006, de 11 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se crea la Comisaría de la Policía Foral de Navarra en la localidad de Elizondo.
- Orden Foral 156/2005, de 1 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior por la que se crea la Comisaría de la Policía Foral de Navarra en la localidad de Sangüesa.

- Orden Foral 56/2004, de 13 de septiembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se desarrolla el Área de Investigación Criminal de la Policía Foral de Navarra a nivel de brigadas y grupos y se determina el procedimiento para su implantación operativa.
- Orden Foral 55/2004, de 13 de septiembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se desarrolla el Área de Seguridad Ciudadana de la Policía Foral de Navarra a nivel de brigadas y grupos y se determina el procedimiento para su implantación operativa.
- Orden Foral 54/2004, de 13 de septiembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se desarrolla el Área de Policía Administrativa de la Policía Foral de Navarra a nivel de brigadas y grupos y se determina el procedimiento para su implantación operativa.
- Orden Foral 53/2004, de 13 de septiembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se desarrolla el Área de Mando y Apoyo de la Policía Foral de Navarra a nivel de brigadas y grupos y se determina el procedimiento para su implantación operativa.

Normativa en relación con la Policía Canaria

- Resolución número 834/2018 de la Dirección General de Seguridad y Emergencias por la que se establece el horario de prestación de servicios del cuerpo General de la Policía Canaria.
- ORDEN de 9 de noviembre de 2017, por la que se establece el cuadro de exclusiones médicas que han de regir en los procedimientos para el ingreso y provisión de puestos de trabajo en las diferentes escalas y empleos del Cuerpo General de la Policía Canaria.
- ORDEN de 17 de mayo de 2010, por la que se establecen las normas y condiciones de uso de los vehículos del Cuerpo General de la Policía Canaria
- Resolución número 86 de la Viceconsejera de Administración Pública por la que se excluye totalmente al Cuerpo General de la Policía Canaria de la aplicación del Decreto 184/2004, y se autoriza el uso de marca propia y se aprueba su manual de Identidad Corporativa.
- ORDEN de 7 de agosto de 2009, por la que se establece el sistema de evaluación de las capacidades psicológicas, físicas y los conocimientos

profesionales del curso selectivo de adaptación al Cuerpo General de la Policía Canaria.

- DECRETO 78/2009, de 16 de junio, por el que se determina el contenido y la duración del curso selectivo de adaptación al Cuerpo General de la Policía Canaria para los miembros de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Texto a modificar en la Ley del Cuerpo General de la Policía Canaria.
- Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado - Comunidad Autónoma de Canarias en relación con la Ley de Canarias 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria.
- LEY 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria.
- DECRETO 204/2008, de 30 de septiembre, por el que se establece la uniformidad de los miembros del Cuerpo General de la Policía Canaria.
- Uniformidad del Cuerpo General de la Policía Canaria (PDF - 5,56 Mb.)
- ORDEN de 28 de octubre de 2008, por la que se regula la normalización de la imagen de los vehículos del Cuerpo General de la Policía Canaria.
- Imagen de los vehículos del Cuerpo General de la Policía Canaria (PDF - 5,07 Mb.)

Guía básica

SITUACIÓN

DE LAS POLICÍAS AUTONÓMICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales ha sido calificada por muchos autores como la asignatura pendiente de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el Estado español. Es un problema que afecta a todos los Cuerpos de Policía, indistintamente de su dependencia estatal, autonómica o local.

La presente Guía pretende poner de manifiesto el estado del arte de las policías autonómicas y su normativa en prevención de riesgos laborales, haciendo un recorrido por las distintas policías autonómicas, además de ofrecer información que pudiera ser de interés para estos colectivos.



servicios a la ciudadanía