



# “Evaluación y tratamiento de los riesgos en la actividad policial” ©.

---

Bloque I

*Autores: D. José Ángel Calzada Caro ©*

*D. Andrés Navarro León ©*



AUTORES Y EDICIÓN

**D. JOSÉ ÁNGEL CALZADA CARO ©**

Policía Local de Guillena (Sevilla)

**D. ANDRÉS NAVARRO LEÓN ©**

Policía Local de San Juan de Aznalfarache (Sevilla)

Registro de la Propiedad Intelectual en Safe Creative N°: 2109269351347



### **EJEMPLAR DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA**

Esta publicación electrónica se divulga y distribuye con la intención de reciclar y perfeccionar en esta materia a los diferentes Policías Locales tanto de nuestra Comunidad Autónoma, así como del resto de Comunidades.

© Reservados todos los derechos del/de los Autor/es, queda prohibida cualquier copia total o parcial de esta obra para su inclusión en otras publicaciones, salvo autorización expresa de su/s autor/es.

## Epílogo:

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la **salud laboral**, como el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Es difícil encontrar alguna actividad laboral que no entrañe ningún tipo de riesgo para la salud y por ello deben adoptarse medidas capaces de eliminar o disminuir estos riesgos.

La **Prevención de Riesgos Laborales** (PRL), es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de cualquier empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Partiendo de la publicación de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, se produce un logro importante en la propia prevención de los riesgos en la esfera del mundo laboral, como consecución de una protección para todos los trabajadores.

La problemática se inicia para ciertos colectivos, observando su Art. 3.2, donde se establece que la Ley no sería de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de Policía, entre otras, dejando por tanto a estos colectivos de seguridad al margen.

De una primera lectura del Art. 3.2 de la Ley 31/1995 de (LPRL), parece desprenderse que a los Cuerpos de policía, **no se les deba aplicar dicha normativa**, sin embargo, la Jurisprudencia existente ha fallado respecto a la aplicación de la **Directiva 89/391/CEE** y los cuerpos policiales que, siempre y cuando no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la citada Directiva 89/391/CEE para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los cuerpos de policía.

En cuanto a la aplicación de las distintas normativas que de algún modo u otro regulan la Prevención de Riesgos Laborales, para las Policías Locales de Andalucía, deja mucho que desear, dado que este cuerpo tiene la peculiaridad de depender funcionalmente de las administraciones locales, Ayuntamientos, pues son quienes tienen la potestad de crear los Cuerpos de Policía propios, y orgánicamente de la Administración autonómica, dado que dicha potestad se la confiere el propio Estatuto de Autonomía, en concordancia con la Constitución Española, a la vez que posee la competencia de su formación.

Para la Policía Local de Andalucía, no se ha dictado norma alguna, pero la LRPL es, asimismo, de aplicación a los cuerpos de Policía Local y las Administraciones locales tienen las obligaciones contempladas en dicha norma, como las evaluaciones de riesgos, plan de prevención, investigación de accidentes, vigilancia de la salud, etc., ya que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio que se trate, aun cuando las intervenciones derivadas sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o salud.

Hay que reiterar como excepción a la aplicabilidad de la normativa preventiva a la Policía Local y al igual que con el resto de cuerpos policiales, que la LPRL no puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales, el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población, es la prioridad absoluta para los agentes.

Para finalizar, indicar que normativas de aplicación directa al colectivo de las Policías Locales, no hacen alusión a la prevención de sus agentes, como por ejemplo la **LO 2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, o la **Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de Policías Locales de Andalucía**, ni tan siquiera el **RD 2/2006 de Prevención de Riesgos Laborales para el Cuerpo Nacional de Policía**, asemejándose a la aplicación de la norma que regula su régimen disciplinario también aplicable a las policías locales.

Por todo ello, es justificada la necesidad de actuación por parte de la Administración Autonómica, en el ejercicio de sus competencias ejecutivas y de coordinación, en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía, en cuyo caso se debería desarrollar y aplicar una regulación específica inspirada en la normativa general.

De ahí nace esta primera obra denominada “*Evaluación y tratamiento de los riesgos en la actividad policial*©” **Bloque 01**, de carácter científico y divulgativo, de lectura sencilla y de fácil comprensión, dirigida y orientada a todas las Policías Locales de todas las comunidades autónomas de España, a modo de compendio teórico, en que puedan aclarar sus dudas e intercambiar información y puntos de vista de la materia objeto de la publicación.

## Índice

1.	Introducción y justificación de esta obra.....	5
2.	Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las Policías Locales....	6
2.1	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Ley de Prevención de Riesgos Profesionales... 7	7
2.2	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea, de 12 de enero de 2006	8
2.3	Sentencias a nivel nacional.....	9
2.4	Conclusiones.....	12
3.	Problemas de aplicación de la Ley.....	13
3.1	Aplicación del RD 67/2020, de 29 de enero de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.....	14
3.2	Conclusiones.....	14
4.	Riesgos en la actividad policial. Especial referencia a los Psicosociales y medidas preventivas a aplicar.....	15
4.1	Riesgos específicos de la actividad policial.....	16
4.2	Riesgos Psicosociales.....	17
	Bibliografía y fuentes utilizadas.....	23

## Evaluación y tratamiento de los riesgos en la actividad policial.

### 1. Introducción y justificación de esta obra.

El fin de esta obra, es analizar el régimen jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales aplicable al colectivo de la Policía Local en Andalucía.

La elección del tema, objeto de estudio, se fundamenta, además de por el interés personal de los autores, por la pertenecía al colectivo, por la creencia errónea de su inaplicación a las Policías Locales, y que la experiencia laboral demuestra que en la práctica esto no se aplica.

Entre los **objetivos** que se pretenden alcanzar en el desarrollo de esta obra, se han de delimitar los siguientes:

En primer lugar, si es de aplicación o no, la **Ley Prevención de Riesgos Laborales** a las Policías Locales. En el caso de que la norma citada no sea de aplicación, se habrá de delimitar la normativa aplicable, si la hubiera. En el otro extremo, esto es, cuando sea de aplicación la misma al colectivo, se habrá de determinar los posibles problemas de aplicación.

En segundo lugar, se realizará un análisis de los **riesgos psicosociales** que afectan al colectivo mencionado.

Así mismo, se realizará un examen de la regulación específica que presentan otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por último, y dentro de la **opinión personal y análisis de los autores**, se confeccionará una propuesta de “*Lege ferenda*”, sobre la Prevención de Riesgos Laborales en las Policías Locales.

Como logro de esta obra, tras el estudio y conocimiento del régimen jurídico aplicable al colectivo de las Policías Locales, nos encontramos en el punto de partida para poder dar una solución a los interrogantes anteriormente planteados.

La metodología empleada para en la confección de esta obra, se ha basado en el estudio y análisis de la legislación vigente sobre la materia, tanto la genérica como la específica para otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como de la recopilación de articulado y otros materiales bibliográficos de diversas fuentes de información, de directa relación con la temática.

## 2. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las Policías Locales.

Nos enfrentamos al interrogante sobre la aplicación de la actual normativa de Prevención de Riesgos Laborales, **Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, publicada en el BOE número 269 de 10 de noviembre de 1995 (en adelante LPRL), al colectivo de la Policía Local.

El artículo 40.2 de nuestra vigente **Constitución Española**, de 29 de diciembre de 1978, BOE número 311 de 29 de diciembre de 1978 (CE, en lo sucesivo), se encuentra encuadrado dentro de los principios rectores de la política social y económica, y a través de él, se obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En similares términos a la CE, se pronuncia el ordenamiento jurídico comunitario a través de la **Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, publicada en el D.O.U.E número 183 de 29 de junio de 1989, que incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividad, excluyendo cuando se opongan a ello de manera concluyente, las particularidades inherentes a determinadas actividades de la función pública, entre las que se encuentran las de Policía.

El mandato constitucional junto con la directiva comunitaria dieron lugar a la aprobación de la actual LPRL, para hacer efectiva la obligación de seguridad y salud, que se les encomienda a los poderes públicos, para con los trabajadores, **cualquiera que sea el ámbito** en el que el trabajo se preste.

Para dar respuesta al interrogante sobre si se aplica la LPRL al colectivo de Policía, y en concreto al de las Policías Locales, se debe atender también a lo dispuesto en la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (TJUE, en lo sucesivo) del 12 de enero de 2006, así como a algunas **Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas**.

## 2.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

De la exposición de motivos de la LPRL, se desprende que la misma se configura como:

- El marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.
- El soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

Estas premisas se aplican tanto para trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como para el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, sin más exclusión que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la LPRL.

Pero para estas exclusiones la propia LPRL establece, que servirá de inspiración para el desarrollo de la normativa específica, que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades.

Adentrándonos en la Ley, comprobamos que su **artículo 3.2 excluye al colectivo de Policía** de su ámbito de aplicación:

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

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.



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

De la interpretación de este precepto se desprende que el alcance de la exclusión que la normativa nacional hace a este colectivo es solo para “**aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan**”, entendiéndose por ello, que para el resto de actividades sería perfectamente y de obligada aplicación dicha Ley.

## 2.2 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de enero de 2006.

La cuestión sobre la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales española al colectivo de Policía, traspasó nuestras fronteras, conflicto resuelto por el TJUE, y concretamente por su Sala segunda, mediante la **Sentencia de 12 de enero de 2006** (Asunto C-132/04).

Dicho pronunciamiento judicial tuvo su origen en el recurso que **la Comisión de las Comunidades Europeas** planteó ante el Tribunal, al objeto de aclarar si España había incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 10 y 249 la Constitución Europea, así como la Directiva europea 89/391/CEE, y más concretamente sus artículos 2 y 4.

La citada directiva a diferencia de la normativa española establece que la misma será de aplicación a “**todos los sectores de actividad**”, **públicas o privadas**, y solo se excluirán determinadas actividades de la función pública cuando se opongan a ello de “manera concluyente”, añadiendo que aún en estas circunstancias será preciso velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

En los fundamentos jurídicos de la sentencia, el Alto Tribunal entiende:

- Que “la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo, conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 53) así como “ No obstante, incluso en una situación excepcional de esta índole, el artículo 2, apartado 2, párrafo

segundo, de la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas «en la medida de lo posible» (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 56)”.

- Se especifica que la exclusión a la que hace referencia la Directiva, debe entenderse de manera amplia, y no constituirse en base a un sector de actividad.
- Que la Directiva es de aplicación incluso cuando las actividades puedan ser imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a riesgos para su seguridad y salud.

Por todo ello, el TJUE **declara que España ha incumplido** las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva, al **no haber adaptado** íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de la misma.

Por lo tanto, y tras analizar la sentencia se puede afirmar que la interpretación que hace el Alto Tribunal Europeo de la exclusión contenida en el artículo 3.2 de la LPRL, solo se aplicaría a **acontecimientos excepcionales y situaciones de grave riesgo**, por lo que la Directiva y su transposición, deberán ser perfectamente **aplicables al colectivo de Policía**, distando de la interpretación que hasta el momento se hacía de la norma española, presentándose esta en un sentido mucho más restrictiva.

### 2.3 Sentencias a nivel nacional.

No son demasiado abundantes los pronunciamientos emanados por los Tribunales Superiores de Justicia en esta materia, no obstante podemos encontrar algunos, los cuales serán objeto del siguiente análisis:

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha** (Sala de lo Social, Sección 1ª), número 1074/2010, de 29 de junio, en la que se procede imponer el recargo de prestaciones al Ayuntamiento de Membrilla, responsable de un proceso de acoso moral contra un Policía Local, por incumplir sus obligaciones preventivas.

En ella el tribunal considera probado que el actor demandante presentó unas quejas al Ayuntamiento de Membrilla, por acoso laboral, sin que se adoptara ninguna medida por parte de éste.

La sentencia admite que “el trato hostil y humillante se lo daban el Alcalde y el Jefe de la Policía Local, que no sólo se le retiró el arma realizando servicios nocturnos sin ella, sino también que se le denegó la ropa reglamentaria y, muy especialmente, que se le mantuvo realizando un cuadrante, que tras cuestionarios de consecuencias físicas por estrés, fue retirado al resto de policías por indicación médica y se recoge también que consecuencia de todo ello fue la necesidad de tratamiento médico y, en definitiva, la patología que motivó la IPT reconocida, con todo lo cual concurren, claramente, todos los requisitos para la apreciación del recargo conforme a la doctrina jurisprudencial”.

En atención a lo anterior, se afirma que “**hay infracción de medidas de seguridad y salud y especialmente de intervención** (como dice la Directiva 89/391 CEE "el empresario adoptará las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales"), **hay resultado lesivo y hay nexo de causalidad**”.

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña** (Sala de lo Social) número 5621/2012, de 23 de julio, en la que se procede imponer recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad: procede su imposición respecto al trastorno de ansiedad de origen laboral, por aplicación a los riesgos psicosociales de los principios generales de la acción preventiva y haberse probado la existencia de nexo causal entre el daño y el incumplimiento de las medidas preventivas relativas a dichos riesgos.

Argumentándose por el tribunal: “Ninguna duda alberga la Sala, en consecuencia, sobre la aplicabilidad de la normativa sobre prevención de riesgos laborales al caso que nos ocupa, habida cuenta que aunque el precepto excluye solo determinadas actividades en el «ámbito de las funciones públicas», en clara referencia a las que son ejercidas por la Administración y organismo públicos, aun así dispone que esa Ley inspirará la normativa específica que se dicte en este ámbito, con lo que mantiene -como no puede ser de otra forma- la aplicabilidad de sus principios rectores en cualquier tipo de actividad, pública o privada”

Se puede extraer de la misma que “la inexistencia de un plan de prevención que contemple los riesgos psicosociales supone un incumplimiento claro de la normativa en materia de prevención”.

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) número 252/2014, de 7 abril.

La misma desestima lo sentenciado por el Juzgado Contencioso- Administrativo nº 3 de Bilbao, en referencia a la eficacia y legalidad de los controles médicos antidrogas, obligatorios impuestos por el Ayuntamiento de Bilbao, sólo al colectivo de Policía Local.

En ella se pone de manifiesto que dichos controles vulneran la intimidad y no responden a lo establecido en el artículo 22.1 de LPRL, ya que la práctica de reconocimientos se convierte en aleatorios y obligatorios indiscriminadamente a todo el colectivo.

Tal y como se declara en la sentencia, “no se puede afirmar, sin más, que los miembros de la Policía Municipal de Bilbao están excluidos como tal cuerpo del ámbito de aplicación de la Directiva, ni, por ende, de la normativa de transposición”.

Finalmente del análisis de las sentencias citadas se desprende la coincidencia de los Tribunales Superiores, en el criterio de aplicación de la LPRL al colectivo de Policía Local. Entienden y por ello condenan a los Ayuntamientos demandados, al no haber aplicado la misma, con las garantías que en ella se establecen; poniéndose nuevamente de manifiesto la inclusión de la actividades de Policía en el ámbito de aplicación de la Ley.

## 2.4 Conclusiones.

Tras el análisis de la LPRL, de un lado, así como la sentencia del TJUE y las sentencias de ámbito nacional, de otro, podemos concluir que la interpretación de la exclusión que realiza el Alto Tribunal Europeo es mucho más restrictiva que la expresada en la LPRL.

En el primer supuesto, se interpreta que la exclusión afecta “solo a situaciones excepcionales, transitorias, y de grave riesgo”, mientras que en el segundo afecta a “aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan”.

Por ello como línea de principio, entenderemos que la exclusión legal no podrá alcanzar a colectivos enteros de trabajadores, sino que se **limitará a actividades concretas** realizadas por estos, estando incluidas dentro del marco regulador el resto de actividades que el colectivo desempeña.

Por lo tanto se pueden diferenciar dentro del colectivo policial, a efectos de la prevención, dos tipos de actividades:

- Las efectuadas en escenarios comunes acordes al servicio encomendado, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley, entendiéndose por las mismas, todas y cada una de las realizadas dentro de sus competencias, donde la seguridad y salud de los agentes no se exponga a riesgos inevitables, que no se hayan podido prever.
- Las excepcionales que motivan la exclusión parcial de la LPRL, para las que habrá que establecer normativa específica y así regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, entendiéndose por ellas, las aun estando previstas y siendo inherentes al trabajo policial, presentan gran complejidad ya que requieren tomar decisiones urgentes con poco tiempo de reacción y con muchas variables. Ejemplos: actuación ante una detención con personas violentas, intervenciones en incendios, y otras análogas.

### 3. Problemas de aplicación de la Ley.

Tras haber despejado el primero de los interrogantes que se planteaba a la hora de abordar el tema de la Prevención de Riesgos y la Policía Local, y teniendo presente que la LPRL es de aplicación directa al colectivo, con las peculiaridades expuestas anteriormente, pasaremos a analizar si al intentar aplicar la LRPL nos encontraríamos con algún problema, teniendo presente que el colectivo objeto de estudio presta sus servicios en la Administración Pública.

Por lo tanto, habría que aclarar también si debe o no, por esta última condición, el hecho de ser funcionarios públicos, serles de aplicación el **Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos a la Administración General del Estado** (en lo sucesivo, RD 67/2010).

A continuación, comentaremos cuales van a ser los problemas que se plantean para en cada una de las actividades: normales y excepcionales.

Para las **actividades normales**, la LPRL no presentaría ningún tipo de problema, a la hora de llevar a la práctica los preceptos como obligaciones, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, etc...., solo plantearían inconvenientes el hecho de la doble exclusión que aparece explícita en el artículo 3 de la Ley, “en el ámbito de las funciones públicas”, problemas tales como la organización de la prevención, ejercicio del derecho de participación y representación, sistemas de designación de delegados de prevención, y régimen de responsabilidades; cuya solución en la práctica podría atender a lo dispuesto en RD 67/2010, pero sin embargo como se verá en el epígrafe siguiente el mismo no resulta de aplicación.

Por su parte, a las **actividades excepcionales**, habrá que sumarle los anteriores, junto con la inaplicación del derecho paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente<sup>1</sup>, por la obligación que se les impone de salvaguardar la integridad y seguridad colectivas.

---

<sup>1</sup> Artículo 14.1 de la LPRL, párrafo tercero.

### **3.1 Aplicación del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.**

El hecho de ser estos trabajadores empleados públicos, nos lleva a estudiar la normativa específica que hasta el momento encontramos en nuestro ordenamiento jurídico para los mismos.

La característica principal del RD 67/2010, es que no prevé peculiaridades importantes, sino meras transcripciones o remisiones a la LPRL.

El ámbito de aplicación del RD 67/2010, regulado en su artículo 2.1, excluye a las Policías Locales, ya que el mismo establece que será de aplicación en la Administración General del Estado, y el colectivo de Policía Local, es dependiente de las Administraciones Locales.

Por lo tanto no se podrá aplicar una norma a un colectivo en cuyo ámbito de extensión no se encuentra incluido, encontrándonos nuevamente con una falta de regulación para dicho colectivo.

### **3.2 Conclusiones.**

Vistos los problemas que plantea la LPRL, unido al dato de que otros cuerpos policiales, como la Guardia Civil, Policía Nacional, Policía Foral de Navarra, tengan una regulación específica y complementaria a la LPRL, pone de manifiesto **la necesidad del desarrollo de una norma concreta** que dé cobertura al imperativo legal del deber de seguridad y salud de los trabajadores, con todas las garantías de la Ley.

#### **4. Riesgos en la actividad policial. Especial referencia a los psicosociales y medidas preventivas a aplicar.**

Toda política de prevención de riesgos va precedida de una evaluación de riesgos y una planificación preventiva, y por ello hemos considerado oportuno pasar revista a los principales riesgos que presenta la actividad policial.

Por riesgos debemos entender, tal como se define en el artículo 4 de la LPRL “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, al igual que en cualquier profesión, los trabajadores de Policía Local, bajo la dirección de sus empleadores, la Administración Local, se encuentran en el desempeño de su labor diaria expuestos a gran cantidad de riesgos derivados de esta relación funcional, algunos de estos riesgos son similares a los de cualquier otro trabajo, otros sin embargo exclusivos del colectivo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La profesión de policía está directamente relacionada con el estrés, debido al roce continuo que el desarrollo de su función implica en relación con la sociedad.

El policía desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y criminalidad. Pero además de estos factores puramente laborales, existen otros, de carácter organizativo, muy relacionado con las relaciones de los funcionarios entre sí, y con las características de desarrollo del trabajo policial, que inciden en mayor o menor manera en los policías, aumentando su fatiga psíquica, y sometiéndolos a los efectos nocivos del estrés<sup>2</sup>.

Con el objetivo de evitar esos riesgos, las Administraciones Locales tienen que realizar una serie de actividades preventivas con la máxima eficacia, las mismas adoptarán la forma del plan de prevención, además de la evaluación de riesgos y la planificación de las actividades preventivas. Entre los riesgos a los que el colectivo se expone, podemos encontrar: generales, específicos de la actividad policial y psicosociales, centrándonos en analizar los dos últimos.

---

<sup>2</sup> MÁRQUEZ RAVELO, R; GARCÍA GARCÍA, L.A. y VELÁZQUEZ DORTA, A. Anuario de Psicología Jurídica. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. 2008



### 4.1 Riesgos específicos de la actividad policial.

Se consideran como tales, los riesgos concretos de la actividad policial derivados de las tareas propias del colectivo.

Riesgo	Medidas preventivas
Adopción de posturas inadecuadas en la inmovilización de detenidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para disminuir el riesgo de sobreesfuerzos es imprescindible la organización y distribución del trabajo.</li> <li>- Llevar a cabo los principios básicos para la correcta higiene postural.</li> </ul>
Posibilidad de contagios por cacheos, primeros auxilios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la prevención de contagios se recomienda vacunar a dichos trabajadores.</li> <li>- Utilización de guantes para realizar cacheos y guantes de látex para trabajos de auxilio.</li> <li>- Limpiar los vehículos una vez hechos traslados de urgencias.</li> </ul>
Utilización de armas de fuego <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de la normativa del plan Nacional de Tiro en relación al uso de armas y la periodicidad de las prácticas.</li> <li>- Diseño adecuado de las galerías de tiro y la ubicación de los puestos de tirador.</li> <li>- Utilización de equipo de protección personal policial.</li> </ul>

<sup>3</sup> Manual de seguridad y salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía. Ficha elaborada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía -Cuerpo Nacional de Policía-. [http://www.supmadrid.es/attachments/File/manual\\_seguridad\\_salud.pdf](http://www.supmadrid.es/attachments/File/manual_seguridad_salud.pdf)

## 4.2 Riesgos Psicosociales.

El concepto teórico de **factores psicosociales** fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”<sup>4</sup>

Los riesgos psicosociales en el trabajo se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos laborales, definida en el Capítulo III, artículo 16, de la Ley de Prevención de Riesgos Labores, va dirigida a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse. El empresario es quien tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y entre ellos, como no, de los factores psicosociales

La delimitación que haremos de los riesgos psicosociales, atenderán los factores establecidos en el Método de Evaluación de los Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.), denominado FPSICO, los cuales se dividen en:

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad/contenido.
- Participación/Supervisión.
- Interés por el trabajador/Compensación.
- Desempeño de rol.
- Relaciones y apoyo social.

---

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 926. Factores Psicosociales: metodología de evaluación.

Factor	Riesgo	Medidas Preventivas
<b>Tiempo de trabajo</b>	Turnicidad <sup>5</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño. Para ello, los cambios de turno deberán situarse entre las 6 y las 7h, las 14 y las 15h, y las 22 y las 23h.</li> <li>- Disminución del número de años que el individuo realiza turnos, limitación de edad, etc.</li> <li>- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche.</li> </ul>
	Compatibilidad vida laboral y vida social <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad horaria.</li> <li>- Trabajo a tiempo parcial.</li> </ul>
<b>Autonomía</b>	Autonomía Temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debido a la dependencia que existe en el servicio, es normal que este colectivo no tenga la capacidad para gestionar sus descansos. Al ser este un riesgo no evitable, se recomienda que en la medida de lo posible, que sean los propios trabajadores los que se distribuyan sus propios descansos en función de las tareas realizadas.</li> </ul>
	Autonomía Decisional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y programar las actividades.</li> <li>- Delegar, porque no se puede estar en todo, de manera que se favorece la autonomía de los trabajadores en los que se delega.</li> </ul>

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

<sup>6</sup> Recurso electrónico: <http://www.infoisla.org/mujer/pdfs/Medidasdeconciliacion.pdf>

Factor	Riesgo	Medidas Preventivas
<b>Carga de trabajo</b>	Presiones del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para favorecer la disminución de la fatiga deberíamos formar al personal para aumentar el grado de conciencia y conocimiento acerca del problema y la fatiga mental, y cómo manejarlo.</li> <li>- Dotar a los trabajadores de estrategias de afrontamiento ante el estrés que produce la presión del tiempo por la acumulación de trabajo en determinados momentos. Una formación específica en el puesto de trabajo dotaría al trabajador de habilidades de afrontamiento o destrezas para la resolución de problemas, administración del tiempo.<sup>7</sup></li> </ul>
	Esfuerzo de atención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se recomienda realizar pequeñas pausas después de momentos de gran trabajo<sup>8</sup>, debido a que éste es en su mayoría físico y mental.</li> <li>- Sería necesario instaurar un sistema de regulación de los descansos<sup>9</sup>.</li> </ul>
	Cantidad y dificultad de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar una información clara y precisa de lo que deben hacer.</li> <li>- Concretar el trabajo y evitar el trabajo simultáneo<sup>10</sup>.</li> </ul>

<sup>7</sup> Más ampliamente en la Nota Técnica de Prevención 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<sup>8</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 916: El descanso en el trabajo (I): pausas.

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 445: Carga mental de trabajo: fatiga.

<sup>10</sup> Más ampliamente M. Lahera Martín y J.J Góngora Yerro. Factores Psicosociales. Identificación de los Riesgos. Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra. Página 17.

Factor	Riesgo	Medidas Preventivas
Demandas psicológicas <sup>11</sup>	Exigencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examinar las exigencias consideradas más dificultosas o penosas.</li> <li>- Organizar las tareas.</li> <li>- Mejorar los equipos y herramientas.</li> </ul>
	Exigencias emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar entre la plantilla habilidades sociales como la empatía y la asertividad.</li> </ul>
Variedad	Trabajo rutinario <sup>12</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enriquecimientos del puesto.</li> <li>- Ampliación de tareas.</li> </ul>
Participación	Participación <sup>13</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuar los sistemas de participación existentes en el centro de trabajo. Permitiendo que el funcionamiento de dichos sistemas de participación sean ágiles, y dando respuesta (positiva o negativa) a todas las sugerencias.</li> </ul>
Interés por el trabajador	Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada uno de los trabajadores debe recibir información detallada de cómo hace sus trabajo, para así poder modificar las cosas que fallan, lo que posibilita además mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo.</li> </ul>

<sup>11</sup> Recurso electrónico: [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21\\_a21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21_a21.pdf)

<sup>12</sup> F. Javier Llana Álvarez. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. LEXNOVA. PAG 415

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 685: La comunicación en las organizaciones.

Factor	Riesgo	Medidas Preventivas
Interés por el trabajador	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una medida para fomentar el desarrollo profesional es la adaptación de la formación a las necesidades establecidas en los planes de promoción.</li> <li>- Permitir que todos los trabajadores tener acceso a la formación de reciclaje, facilitando de esta manera el crecimiento personal, a través de la adaptación a las nuevas necesidades de la sociedad.</li> </ul>
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades de formación. Realizando una encuesta anual donde el personal pueda expresar las necesidades formativas que tiene.</li> <li>- Adaptar el plan de formación y los itinerarios formativos, para que todos los trabajadores puedan tener acceso.</li> <li>- Aumentar la competencia profesional asistiendo a jornadas, cursos de reciclaje y formación continuada.</li> </ul>
Desempeño de rol <sup>14</sup>	Ambigüedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar una actualización de la descripción de los puestos de trabajo, donde aparezca una correcta definición de las tareas. Intentando siempre que las tareas no se solapen ni entren en contradicción.</li> </ul>
	Conflictividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especificar las tareas de cada mando e intentando transmitir con la mayor precisión posible a los agentes a quien se deben dirigir en cada momento.</li> </ul>

<sup>14</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 388: Ambigüedad y conflicto de rol.

Factor	Riesgo	Medidas Preventivas
<p align="center"><b>Relaciones y apoyo social</b></p>	<p align="center">Apoyo social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar y entrenar a los mandos en habilidades sociales como asertividad, empatía, resolución de problemas...</li> <li>- Es preciso instruir a las personas para que sepan ofrecer apoyo social.</li> </ul>
	<p align="center">Relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los procesos de negociación y afrontamiento de conflictos.</li> <li>- Analizar los procesos de toma de decisiones.</li> <li>- Animar y participar en reuniones de trabajo para conseguir los objetivos de las partes.</li> </ul>
	<p align="center">Situaciones de conflicto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por ello se recomienda, en primer lugar, intentar resolver los problemas dentro del propio servicio a través de procesos de negociación y mediante la participación de todos los miembros implicados, evitando juicios de valor. Se recomienda la creación de la figura del mediador (mando, policía designado...) que tenga la habilidad de resolver problemas de forma amistosa.</li> </ul>

## Bibliografía, referencias y fuentes utilizadas

### Bibliografía:

#### Libros

- BLASCO LAHOZ J.F. *La protección de la seguridad y de la salud de la Guardia Civil*. Revista de trabajo y Seguridad Social.CEF, número 266,2005.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. Y GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 2012.
- IGARTUA MIRÓ, M.T. *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, Ed. Tecnos, 2011.
- LAHERA MARTÍN, M y GÓNGORA YERRO, JJ. *Factores Psicosociales. Identificación de los Riesgos*. Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra, 2002.
- LLANEZA ÁLVAREZ, FJ. *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Lexnova, 2009.
- VICENTE PACHES, F y TAUSTE SOLA, O. *El derecho a la seguridad y salud laboral de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía*, Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF, número 287.2007.

#### Revistas

- Boletín informativo Nº 20. Octubre del 2013. *Observatorio de Riesgos Psicosociales* UGT. Página 67. [http://issuu.com/fesugt/docs/psl\\_101\\_final/67](http://issuu.com/fesugt/docs/psl_101_final/67).
- MÁRQUEZ RAVELO, R; GARCÍA GARCÍA, L.A. y VELÁZQUEZ DORTA, A. Anuario de Psicología Jurídica. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. 2008 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=315024785008>.



## **Recursos electrónicos**

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnica de Prevención:
  - 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo.  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_349.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_349.pdf)
  - 388: Ambigüedad y conflicto de rol.  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_388.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf)
  - 445: Carga mental de trabajo: fatiga.  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_455.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf)
  - 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_455.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf)
  - 685: La comunicación en las organizaciones.  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_685.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf)
  - 916: El descanso en el trabajo (I): pausas.  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/916w.pdf>
  - 926. Factores Psicosociales: metodología de evaluación.  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- Cuadernos de prevención de Riesgos Laborales Policía Local nº1, nº2, nº3 y nº4 Fsp- Ugt  
<http://www.fsp-ugtandalucia.org/index.php/local/personal-de-policialocal/item/1016-cuaderno-de-prevencion-de-riesgos-laborales-n-1>

- Curso de Prevención de Riesgo Genéricos y Específicos.

[http://www.cjap.gva.es/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=d3a4e36d-d0b0-4dba-9e3e-5bd049f9eb0f&groupId=390906](http://www.cjap.gva.es/portal/c/document_library/get_file?uuid=d3a4e36d-d0b0-4dba-9e3e-5bd049f9eb0f&groupId=390906)

- Manual de seguridad y salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía. Ficha elaborada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía - Cuerpo Nacional de Policía-.

[http://www.supmadrid.es/attachments/File/manual\\_seguridad\\_salud.pdf](http://www.supmadrid.es/attachments/File/manual_seguridad_salud.pdf)

- Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales, UGT. *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado GUARDIA CIVIL Y POLICÍA NACIONAL*. 2010

- <http://www.cfnavarra.es/consejonavarra/pdf.asp?id=620>

- <http://www.infoisla.org/mujer/pdfs/Medidasdeconciliacion.pdf>

- [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21\\_a21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21_a21.pdf)

### **Páginas web:**

- Web oficial del Boletín Oficial del Estado. Dirección: [www.boe.es](http://www.boe.es)
- Web oficial del Tribunal Constitucional. Dirección: [www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)
- Web del buscador de jurisprudencia del Tribunal Supremo, sistema CENDOJ. Dirección: <http://www.poderjudicial.es/search/>

**Normativas empleadas:**

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.